

## Bibliographie

### Agressivité et violence au travail

#### " Agressivité et violence au travail: comment y faire face ?"

Bernard E. GBEZO, ESF, Octobre 2000

*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. L'entreprise elle-même génère ses propres formes de violences. Trouvant son origine dans des sources tant individuelles qu'organisationnelles, elle est perpétrée par la clientèle de l'entreprise, les collègues, le personnel d'encadrement. Les conséquences sont nombreuses, tant pour les victimes que pour l'entreprise qui doit faire face à une baisse d'efficacité et de productivité. 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 visages 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.

*Faire face à la violence au travail commence par une reconnaissance du problème. L'entreprise doit ensuite se doter de mesures de prévention et de moyens d'intervention. La réponse à la violence vient aussi de l'intérieur de soi. Si l'on manque de confiance en soi, d'assurance ou de self-control sur les situations, les agressions continueront leurs œuvres destructrices en dépit des mesures de protection et de prévention.*

" Des médecins du travail prennent la parole. Un métier en débat" Association santé et médecine du travail, Editions Syros, Paris, 1998?.

#### " Colloque de psychodynamique et psychopathologie du travail "

TRAVAIL ET CHANGEMENT n° 46 / mai 1999

### Approche juridique

#### Harcèlement moral, harcèlement sexué : les difficultés d'une approche juridique

BOUAZIZ P.

*DOSSIER: Harcèlement et violence : les maux du travail.*

*Travail, genre et sociétés, 2001, 5, pp.75-89.*

#### Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile

BOUTY C.

*Droit Social, n° 7-8 juillet/août 2002*

#### Le harcèlement moral dans le droit de la fonction publique après la loi de modernisation sociale

RAVISY P.

VIEGAS J.

*Cahiers de la Fonction Publique et de l'Administration, 214, juillet/aout 2002*

## Changement organisationnel

### Gérer le volet humain du changement.

Coaching Bareil, C. (2004).

Montréal: Editions Transcontinental, Collection Entreprendre.

### Les phases de préoccupations : la petite histoire d'un grand modèle.

Bareil, C. (2004).

Cahier de recherche du CETO, n°04-09.

### Manager par l'approche systémique : s'approprier de nouveaux savoirs-faire pour agir dans la complexité.

Bériot, D., & Crozier, M. (2006).

Paris: Editions d'Organisation

### Le changement dans les organisations.

Brénot, J., & Tuvée, L. (1996).

Paris: PUF

### Le changement organisationnel : théorie et pratique.

Collerette, P., Delisle, G., & Perron, R. (2008).

Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

### Approches du changement et modes d'évaluation : la notion de performance revisitée.

Pichault, F., & Cornet, A. (1996).

In AGRH, Performance et ressources humaines, Paris, actes du VIIe congrès AGRH, 412-422.

### Transformer l'organisation.

Rondeau, A. (1999).

Comprendre les forces qui façonnent l'organisation et le travail.

Revue Internationale de Gestion, 24(3), 12-19.

## Le coaching

### Pratique du coaching d'équipe

FEREY J-M., Paris, Editions d'Organisation, 2008

### Plutarque : Comment écouter

*Combien de gens se font du tort, parce qu'ils veulent s'exercer à discourir, avant d'avoir su tirer les fruits d'une leçon d'écoute. Ils se figurent que l'usage de la parole requiert apprentissage et pratique tandis que l'audition, elle, est une éternelle source de profit, quelle que soit la manière de s'en servir...*

### Dictionnaire des coachings

*Ce dictionnaire des coachings dresse un panorama complet des concepts incontournables et novateurs de coaching et de l'accompagnement professionnel. 80 articles présentent les notions clés, les approches théoriques et les outils pratiques d'accompagnement de la personne. Ils explicitent les enjeux économiques, sociologiques, managériaux et éthiques associés au métier de coach. Ce guide de référence s'adresse aux coachs, aux professionnels des ressources humaines, aux managers, aux consultants et formateurs, ainsi qu'aux étudiants en sciences humaines et en management*

### Le développement durable de la personne

*Plaidant pour une nouvelle politique des âges de la vie, cette note s'efforce d'en dégager les principes, les*

*finalités et les moyens, d'en offrir aussi quelques illustrations exemplaires. L'idéal d'un âge adulte autonome et responsable n'a pas disparu, mais il se voit contrarié par les périodes de vulnérabilité (entrée dans la vie, chômage, vieillissement) que chacun traverse. La politique des âges doit donc favoriser autant que possible la " production " d'adultes autonomes et responsables, puis " protéger " cette autonomie et cette responsabilité tout au long de la vie, sans que l'assistance ne la mette en péril. Un nouvel horizon politique se dessinerait ainsi sous nos yeux : celui d'un État solidaire qui se donnerait pour tâche d'assurer, pour ainsi dire, le développement durable de la personne.*

### **L'empathie, le pouvoir de l'accueil : au coeur de la communication non violente**

*L'empathie est au coeur même de la communication Non Violente, c'est une écoute globale et profonde, qui ne cherche pas à influencer l'autre..... Autant dire qu'écouter avec empathie n'est pas le quotidien de chacun et que notre éducation et le poids de notre ego, nous entraînent souvent dans des pièges que nous regrettons un jour ou l'autre. C'est donc à une véritable révolution conceptuelle que nous invitent les auteurs...*

### **Encyclopedia of positive questions : Using Appreciative Inquiry to Bring Out the Best in Your Organization**

*This handbook on the power of positive questions has implications for every aspect of business measurement systems, customer focus groups, quality management, team building, and performance appraisal, surveys indeed everywhere we ask questions or gather data. But the importance of the appreciative Inquiry approach goes beyond business to include family life and relationships.*

### **Renouveler la démocratie : éloge du sens commun**

*Pour Raymond Boudon, le relativisme ambiant fournit un terreau favorable à une conception cynique des relations sociales et politiques, à la réapparition des fondamentalismes. Il nourrit le désarroi. Il légitime les confusions entre la morale et la politique, la foi et la raison, le privé et le public. La démocratie n'est plus alors qu'un système dominé par les conflits d'intérêts et la raison du plus fort. Face à cette perte de repères, on comprend que les élites semblent comme égarées et se laissent surtout guider par les minorités actives et par l'opinion.*

*Une analyse en profondeur des sources de la crise politique que traverse notre civilisation. Raymond Boudon est membre de l'Académie des sciences morales et politiques et professeur émérite à l'université Paris-Sorbonne. Il a notamment publié L'Inégalité des chances, L'Art de se persuader, Le Juste et le Vrai, Déclin de la morale, déclin des valeurs ?, ainsi que Tocqueville aujourd'hui, Pourquoi les intellectuels n'aiment pas le libéralisme et Y a-t-il encore une sociologie ?*

### **L'ère de l'individu**

*La culture moderne n'en a jamais fini de dissiper le mystère qu'elle constitue pour elle-même... Ainsi débarrassée des fausses linéarités, la logique de la modernité apparaît sous un jour neuf : loin d'avoir sans cesse consolidé le pouvoir de la subjectivité, elle a été aussi le lieu de son éclipse. Dynamique de la modernité qui a l'âge de l'individualisme absolu, nous lègue la tâche de faire resurgir l'exigence d'autonomie qu'exprime, si elle se peut encore assumer, l'idée de sujet.*

### **Philosophie des âges de la vie**

*Qui, de nos jours, veut encore « faire son âge » ? Les enfants sont adolescents de plus en plus tôt, les jeunes le restent de plus en plus tard, les adultes rechignent à quitter leur jeunesse, et les vieux n'aspirent qu'à en connaître une seconde. Alors que l'existence est plus longue et plus sûre que jamais, les grandes étapes, qui en rythmaient le cours immuable et inexorable, semblent aujourd'hui plongées dans la plus totale confusion.*

### **L'élément humain**

*Psychologue, Will Schutz a travaillé au développement de divers courants de la psychologie moderne aux Etats Unis. Auteur de la théorie FIRO, Orientations Fondamentales des Relations Interpersonnelles, il débute sa carrière comme scientifique spécialisé en statistiques appliquées à la psychologie des comportements. Il a enseigné dans la plupart des grandes universités américaines et s'est intéressé très tôt à la dynamique des groupes. Il exerça aussi dans des institutions psychiatriques telles que le Massachusetts Mental Health Center à Boston ou l'Albert Einstein Medical School, à New York. Sa méthode, "The Human Element", aujourd'hui une référence, fait partie des programmes dispensés aux managers des plus grandes*

entreprises.

*"Dès le début de nos relations de travail, j'ai été fasciné par l'élégance et la puissance de son modèle. Le niveau de confiance est le baromètre de la santé individuelle et des groupes. Grâce à elle, les personnes, les équipes et les organisations fonctionnent au mieux de leurs possibilités pour atteindre de plus hauts niveaux de performance. Dans ce livre attendu, le lecteur attentif (...) pourra saisir où cette confiance prend sa source et comment la développer entre les personnes." Alain Duluc, préface à l'édition française*

### **Du désir au plaisir de changer : Comprendre et provoquer le changement**

*Cet ouvrage de référence constitue un manuel d'action et de pragmatique du changement. Il concerne aussi bien les administrations, les entreprises, la famille et l'individu. L'auteur, qui met en cause bien des idées reçues, développe, à l'aide de nombreux exemples, une approche novatrice, qui concilie élégance, plaisir et performance pour manager le changement.*

### **Transitions de vie**

*Comment s'adapter aux tournants de notre existence*

Comment managent les grands coaches sportifs

*Des pistes concrètes pour le coaching en entreprise*

Entraînement mental du sportif

## **Harcèlement moral**

### **" Harcèlement moral dans les relations de travail. Essai d 'approche juridique"**

Bouaziz Paul, Le droit ouvrier, mai 2000, n ° 621, pp. 192-216

### **"La notion de Harcèlement moral dans les relations de travail"**

B. Laperou, Editions : F. Lefebvre, 2000

### **"La violence au travail"**

D. Chapelle, D. Martino, Editions : Bureau international du travail, 2000

### **“ Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien “**

M-F HIRIGOYEN, 98, Editions : SYROS

### **"Le harcèlement moral au travail"**

M. Debout, Editions : Direction des journaux officiels, 2001

*Il est possible de détruire quelqu'un juste avec des mots, des regards, des sous-entendus : cela se nomme violence perverse ou harcèlement moral. Un mot peut tuer. Pour déstabiliser et détruire, les armes de la malveillance, de la manipulation et de la persécution sont innombrables. La perversité ordinaire d'un conjoint, d'un parent, d'un supérieur peut briser un couple, défaire une vie, ruiner une carrière professionnelle. La loi du plus fort règne le plus souvent dans la famille, l'entreprise, la société. L'agresseur mène patiemment son œuvre paralysante et meurtrière. Sa victime se laisse peu à peu enfermer dans le piège prévu pour son supplice. Comment comprendre, analyser, vaincre le harcèlement psychologique ? Quelles solutions, quelles parades y opposer ?*

### **"Le Harcèlement moral au travail"**

Philippe RAVISY, 2000, Editions DALLOZ

### **"Le harcèlement sexuel en France"**

S. CROMER, 95, Editions : La documentation française

### **Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles**

BOCQUILLON F.

Revue de Droit Sanitaire et Social, 36, juillet-septembre 2000

### **Le mal-être au travail, comment intervenir?**

DOSSIER: Harcèlement et violence : les maux du travail.

CRU D.

Travail, genre et sociétés, 2001, 5, pp.57-74.

### **Du harcèlement, ou la violence discrète des relations de travail**

Actes du 11ème Colloque International de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail.

DRIDA M, ENGEL, E., LITZENBERGER, M

Paris, 1999

### **D'un inacceptable à l'autre ou les avatars du harcèlement moral au travail**

GIUST A-C

Revue internationale de psychologie, 19, 2003

### **Les mesures de lutte contre le harcèlement moral**

LAPEROU-SCHNEIDER B.

Droit Social, 3 mars 2000

### **Le Harcèlement psychologique au travail**

LOUBAT R.

Gestions hospitalières, août/septembre 2000

### **Rapport du Comité Interministériel sur le harcèlement psychologique au travail**

MOREAU, Nicole, coord.

Montréal : ministère du Travail, 2001

### **Le harcèlement moral : Approche Psychosomatique, psychodynamique, thérapeutique**

PEZE M.

Le droit ouvrier, 2000, 621, pp.186-191

### **Contraintes par corps : le harcèlement moral**

DOSSIER: Harcèlement et violence : les maux du travail.

PEZE M.

Travail, genre et sociétés, 2001, 5, pp.29-42

### **Approche pluridisciplinaire du harcèlement moral**

PEZE M

SOULA. M-C.

DMT, 90, 2002 INRS

### **Harcèlement au travail: l'interrompre en urgence**

PEZE M.

SOULA M-C.

La revue du praticien- médecine générale. 2001, N° 537, tome 15

### **La fabrique des harceleurs**

PEZE M.

Performances, septembre 2001

### **Le harcèlement moral: réparation ou reconnaissance de la souffrance au travail?**

PEZE M., BOUAZIZ P.

BUIGUESC. ; JACOB, G. ;LEKER, I.; DEPUILLE-IMBEAUX M.; ROCHE C.;

SANDRET N.; SOULA M-C.; THOMASSIN C.; VEUILLET-DUVAL A.

Travailler, 9, 2003

### **Harcèlement moral et fonction publique : spécificités**

PUPPO A.

l'actualité juridique - fonctions publiques. mai/juin 2002.

### **La lutte contre le harcèlement moral dans la fonction publique : soumission ou dignité?**

PUPPO A.

l'actualité juridique - fonctions publiques. juillet/aout 2002.

### **Harcèlement et violence : les maux du travail. Introduction au dossier**

ROGERAT C.

Travail, genre et société, 2001, N°5, pp.21-28

### **Le harcèlement moral au risque du droit administratif**

ROLIN F.

Actualité juridique droit administratif, 16 septembre 2002

### **Le harcèlement moral au risque du droit administratif**

ROLIN F.

Actualité juridique droit administratif, 16 septembre 2002

### **Dossier: "harcèlement moral au travail**

SNPMT.

Médecine et Travail, 2000, N°186, pp.34-59

### **La violence (in)visible au travail : le cas du harcèlement psychologique au Québec**

SOARES A.

### **Violence et travail.**

2ème Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail, 12 mars 1999. Parsi : CNAM, pp.191-202

### **Quand le travail devient indécent : le harcèlement psychologique au travail**

SOARES A.

Montréal, 2002

[Rapport disponible en téléchargement](#)

### **Violence physique et intimidation au travail dans les pays de l'Union Européenne**

VEZINA M.

**Violence et Travail, 2ème Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail, 12 mars 1999. Parsi : CNAM, pp.243-254**

### **Approche sociologique du harcèlement moral**

De GASPARO C.

Mémoire de DEA, sept 2002, université de Veresailles-Saint-quentin en Yvelines, DEA Logiques d'acteurs et régulations publiques

### **Harcèlement moral**

Actes de la journée du 30 novembre 2001. ANFH Ile de France

### **Le harcèlement moral : des repères pour l'action du médecin du travail**

27 septembre 2001. Docteur M-C SOULA, Mirtmo, DRTEFP Ile de France

### **Evaluation du harcèlement moral**

Enquête dans une population de 1210 salariés et exploitations dans le but de construire un outil de dépistage - thèse pour le doctorat en médecine. Université Louis Pasteur, faculté de Médecine de Strasbourg, 2000.

## **Le mal être au travail**

Colloque des syndicats des avocats de France -liaisons sociales- 22 fév 2000

### **Précarisation sociale, travail et santé**

APPAY B. THEBAUD-MONY A., coord.?

Paris : IRESCO, 1997

## **Management & mobbing**

### **"Les illusions du management"**

J.P. Legoff, Editions : La découverte, 1996

*Depuis plusieurs années, le management des ressources humaines est en crise, mais il ne semble guère se débarrasser de ses illusions. Le paradoxe est saisissant : on ne cesse de parler de management, on cherche toujours la méthode ou le remède miracle, mais on n'entend que très rarement ceux qui pratiquent le management au plus près des réalités de l'entreprise. A l'opposé de la langue de bois managériale, Jean-Pierre Le Goff donne la parole aux acteurs de terrain. Il est allé interroger dans de grandes entreprises industrielles les ingénieurs et les cadres qui se trouvent quotidiennement confrontés aux problèmes concrets. Leurs paroles et leurs pratiques sont une critique en acte des illusions du management. En s'appuyant sur cette critique, Jean-Pierre Le Goff prône un retour au bon sens, développe une analyse de l'activité du management qui remet en cause les schémas dominants et développe des propositions en matière de formation. Lors de sa première publication en 1993, cet ouvrage a été couronné par le "prix Manpower de l'ouvrage de ressources humaines".*

### **"Malaise dans le travail : démêler le vrai du faux"**

M-F HIRIGOYEN, 2001, Editions : SYROS

*Publié en 1998, le livre de Marie-France Hirigoyen, Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien, a rencontré un succès considérable et inattendu : ce succès a révélé un phénomène de société dont on ignorait jusque-là l'ampleur dans le monde du travail. On connaît la suite : la déferlante des témoignages, l'incroyable médiatisation des "affaires" de harcèlement tant dans le privé que dans le public, les débats entre professionnels (médecins du travail, inspecteurs, syndicalistes, juristes, chefs d'entreprise), la création d'associations, les nombreux colloques organisés sur le thème, et enfin le projet de loi soumis par le groupe communiste à l'Assemblée nationale. Le harcèlement moral fait aujourd'hui débat et une mise au point s'imposait. Prenant appui sur une enquête menée auprès des centaines de personnes qui lui ont adressé des témoignages écrits, Marie-France Hirigoyen affine ici 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 ? Qu'est-ce qui n'est pas du harcèlement moral ? Comment repérer ce qui en est ? Quels contextes de travail favorisent les procédés pervers ? Ce livre, nourri de nombreux cas concrets, répond avec précision à ces questions, sans esquiver la complexité des situations. Enfin, convaincue que l'organisation du travail est une donnée nécessaire mais pas suffisante pour expliquer le phénomène, l'auteur consacre la dernière partie du livre à la prévention sur le lieu de travail et auprès des professionnels, en redonnant un sens fort à l'éthique et à la responsabilité individuelle. Un livre indispensable pour tous ceux qui sont concernés directement ou indirectement par le harcèlement moral.*

### **" Mobbing : la persécution au travail "**

Heinz LEYMANN, 93, Editions du SEUIL

*On a souvent parlé du harcèlement sexuel dans la vie professionnelle en oubliant qu'il n'était qu'une forme de violence parmi d'autres. Ce livre - best-seller en Allemagne et dans les pays nordiques - révèle l'étendue d'un fléau bien plus vaste. De nombreux salariés sont, sans raison valable, victimes de leurs collègues, de leurs supérieurs hiérarchiques, parfois même de leurs subordonnés coalisés contre eux : on les harcèle, on les met en quarantaine, on les humilie, on tente de les briser par tous les moyens. On estime, en France, à un million environ le nombre de personnes soumises au mobbing. Les conséquences pour la victime sont très graves (effondrement psychologique, perte de son emploi et de sa crédibilité, parfois suicide), mais le prix que paye la société est également énorme, puisqu'une seule victime suédoise, finalement réduite à l'invalidité, aura coûté plus de 3 500 000 francs ! Comment identifier le mobbing ? Comment le combattre ?*

Quels sont les recours dont dispose le salarié ? En répondant à ces questions, H. Leymann en appelle à la constitution concrète d'une véritable éthique professionnelle.

### **" Un merveilleux malheur "**

Boris CYRULNIK, 99, Editions ODILE JACOB

le 16 mai 1999

LA DEDICACE DE L'AUTEUR de "un merveilleux malheur"

*Il y a longtemps que j'ai envie d'écrire ce livre. Depuis mon enfance peut-être ? Depuis que j'ai fait des études de psychiatrie où l'on m'a enseigné que "Tout était joué dans les premières années". Ce n'est pas vrai bien sûr. Tant que la vie n'est pas terminée, il reste de jolis coups à jouer. Et tout malheur est réparable. Il faut le transformer en oeuvre d'art, en engagement militant, en contrainte à comprendre, en besoin de s'entr'aider. Ce n'est pas le chemin le plus facile, mais c'est le plus sûr moyen de transformer son malheur en merveille. Car aucun malheur n'est merveilleux. C'est le triomphe sur le malheur qui donne le sentiment de victoire. Ce livre témoigne pour les enfants blessés qui ont réussi, malgré tout, à triompher.*

Boris Cyrulnik

### **Souffrance et organisation du travail**

DAVEZIES P.

La souffrance au travail. Compte-rendu de la journée de l'inspection du travail du 21 novembre 2000

Parsi: La gazette sociale d'Ile-de-France, 2001, N°40

### **La fonction GRH comme garant du respect du contrat psychologique relationnel dans l'entreprise : le cas du harcèlement professionnel**

Ressources humaines. Une gestion éclatée

POILPOT-ROCABOY G.

Economica, Paris, 198, pp.273-291

### **Mobbing : le Harcèlement psychologique analysé sur le lieu de travail**

WENNUBST G.

Lausanne, Réalités Sociales, 1999

### **Change Management.**

La gestion du changement. Les principes de changements réussis dans les entreprises.

KRUSE P.

*Transcription de la conférence donnée le 11 mars 1999 à des managers de la City Bank.*

*(texte non publié. Disponible sur le site internet)*

### **"Les conditions de travail"**

Serge VOLKOFF et Michel GOLLAC, 2000, Repères/la découverte, Paris

*Le travail change : changements techniques et organisationnels, changements dans les formes d'emploi et la gestion des carrières. Quelles sont les conséquences de ces évolutions sur la santé physique et mentale des salariés, au long de leurs parcours professionnels ? Quels sont les principaux facteurs de diversité des conditions de travail, entre catégories sociales, entre grands secteurs de l'économie, entre les âges et les sexes ? Va-t-on vers une amélioration des conditions de travail sous l'effet du progrès technique ? Cette amélioration est-elle automatique, ou nécessite-t-elle des stratégies de régulation ? Cette amélioration est-elle automatique, ou nécessite-t-elle des stratégies de régulation ? Où se situent, aujourd'hui, les marges d'action ? Pour améliorer les conditions de travail, faut-il vraiment envisager l'activité de chaque travailleur dans sa globalité et sa singularité ? Cet ouvrage rédigé par deux spécialistes reconnus, mobilise l'économie, la sociologie, l'ergonomie, la psychologie et la médecine, à travers des études globales et des études de cas, pour apporter des éléments de réponse à ces questions.*

## **Médecin du travail**

### **" Des médecins du travail prennent la parole. Un métier en débat"?**

Association santé et médecine du travail,

Editions Syros, Paris, 1998



## Revue

Dossier de la revue Rebondir sur le stress au travail janvier 2001

Dossier de Courrier Cadres du 02/02/2001 le stress, votre meilleur ennemi

## Risques psychosociaux

Les préconisations adoucies de le DGT pour aider les directions a choisir un consultant en risques psychosociaux

### Les risques psychosociaux

Haubold B., Paris, Editions d'Organisation, 2008

*Les risques humains : quels enjeux pour l'entreprise ?*

*Une méthodologie inédite et pragmatique d'analyse des risques humains en entreprise.*

*Des outils pratiques à dispositions des décideurs et qui leur donnent un point de vue critique.*

*Une vingtaine d'experts et de DRH canadiens et européens font part leur expérience.*

*Le sujet est à la une des médias et fait l'objet d'un véritable débat de société. Mais, que recouvrent au juste les risques psychosociaux ?*

*Quels sont les enjeux exacts pesant sur les entreprises ? Quelles sont les raisons du retard en matière de prévention des risques humains ? Pourquoi les directions générales ne s'emparent-elles pas du sujet au lieu de ne considérer ces questions que sous l'angle RH ?*

*Quelles sont les pratiques des entreprises dans ce domaine ? Comment peut-on concrètement détecter les risques humains dans son entreprise ?*

*Autant de questions qui sont abordées dans cet ouvrage. L'approche des risques psychosociaux proposée ici est résolument pluridisciplinaire, concrète, pragmatique, ancrée dans les enjeux des entreprises.*

### Risques psychosociaux au travail

Grasset Y. , Debout M., Paris, Editions Liaisons, 2008

*Mal-être, stress, violences, harcèlements, conduites addictives et même suicides... Comment traiter ce fléau qui se fait jour dans l'entreprise ? Membres du conseil scientifique ou permanents de VTE (Violences, Travail, Environnement), les auteurs expliquent comment ces souffrances se forment et quels sont les processus d'intervention à mettre en place pour y faire face. Un guide précieux pour les DRH.*

### Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail

B. Sahler, M Berthet, Paris, Anact Eds, 2007

*Le constat fait l'unanimité : stress au travail, violences, harcèlements, conduites addictives..., les risques psychosociaux sont une grave menace pour la santé des salariés et, par voie de conséquence, pour la performance des entreprises. Leur croissance manifeste rend doublement urgente la nécessité de mettre en oeuvre des dispositifs de prévention, rares et partiels à ce jour.*

*Que faire et comment faire pour que le travail reste un lieu de construction de soi plutôt que de souffrance, un lieu d'intégration harmonieuse plutôt que de relations destructrices, de réalisation collective et performante ? Sur ces questions complexes, les auteurs ont évité le piège qui consiste à victimiser les uns ou à culpabiliser les autres. Pour redonner à tous du pouvoir d'agir, ils proposent de mobiliser fortement les directions pour dépasser la seule recherche d'adaptation ou de prise en charge centrée sur les personnes, au profit d'une logique de prévention fondée sur l'approche collective, l'organisation et le management. Fidèle à la mission paritaire du Réseau anact-aract, la démarche de prévention se veut concertée et pragmatique. Elle insiste sur la nécessité de construire patiemment des points d'accord sur les mots, les méthodes et les moyens d'analyse. Elle intègre les dimensions psychologique et sociale et permet d'identifier, de comprendre et de réguler les tensions susceptibles de générer des troubles psychosociaux. Soulignant la spécificité de ces risques, les auteurs détaillent toutes les étapes, illustrent leur propos grâce à de nombreux cas d'entreprises et donnent des clés pour faire de la prévention un projet stratégique, seul à même de garantir, dans la durée, la santé des salariés et la performance.*

## Stress

### "Le stress au travail"

P. Légeron, Editions : Odile Jacob, 2001

*Enseignants, contrôleurs aériens, infirmières, commerciaux, etc. : si certains métiers sont particulièrement stressants, tout le monde, quel que soit son milieu professionnel et la fonction qu'il occupe, peut être victime du stress. Le stress est devenu la première cause de souffrance psychologique au travail. Frustrations, surcharge de travail, manque de communication entre le management et la base, harcèlement moral, angoisse de la performance, etc. : les sources de stress ne cessent de se multiplier. Et ce, malgré la réduction du temps de travail et les progrès de la technologie censée améliorer notre quotidien. Moins physique, plus psychologique, le stress apparaît aujourd'hui comme une véritable épidémie : troubles du sommeil, mal de dos, anxiété, dépression voire suicide, le stress met en péril la santé physique et mentale des individus et coûte cher, aussi bien aux entreprises à l'économie nationale. Ce livre permet à chacun de repérer ses stressés, de les évaluer, d'en connaître les mécanismes, les risques et d'apprendre à y faire face individuellement. Il propose également des moyens pour agir, à l'échelle de l'entreprise, sur l'environnement professionnel et améliorer les relations humaine*

### "Le stress des cadres"

(Bernard Salengro, L'Harmattan)

*Cet ouvrage montre que les cadres, loin d'être privilégiés en termes de stress, sont les premières victimes. Bernard Salengro, médecin du travail et responsable santé au travail à la CFE-CGC, fait l'état des lieux de la santé psychique des cadres au travail et cherche à trouver comment y remédier.*

### "Le burn out : quand le travail rend malade"

(François Baumann, Éditions Josette Lyon)

*Signes avant-coureurs, situations à risques, symptômes, outils de protection, cet ouvrage fait le point sur le syndrome peu connu et très dangereux qu'est le burn out. Lutter contre le stress devient indispensable pour se préserver de l'épuisement émotionnel et de l'invalidation qui s'ensuit.*

### "Le stress cet ami caché"(Patrick Bouvard – éditions d'organisation)

*Le stress ne représente pas seulement une menace dans le cadre professionnel : il peut être un allié, un tremplin. Ce guide, qui tente de cerner les ressorts positifs du stress, propose notamment une méthodologie d'appréciation et de suivi du niveau de stress.*

### "Apprivoisez votre stress"(Dominique Hoareau - Éditions d'Organisation)

*A partir d'exemples précis, cet ouvrage décortique les mécanismes du stress et ses influences dans l'univers professionnel. Le livre propose également une panoplie de stratégies pour mieux gérer le stress et des bilans personnels d'auto-évaluation.*

### "Savoir gérer son stress"(Charly Cungi - Éditions Retz)

*Un guide très concret qui tente d'aborder des problèmes aussi vastes que la maîtrise des émotions, les façons de "positiver" et la gestion du temps. De quoi améliorer son hygiène de vie, notamment au travail, en se fixant des objectifs réalistes.*

### "Le stress"

(Jean-Benjamin Stora - PUF, collection Que sais-je ?)

## Suicide

### Suicide au travail : Que faire ?

Dejours C., Bègue F., PUF, "Souffrance et théorie", 2009

*Pourquoi le travail conduit-il certains d'entre nous à se suicider ? Que signifient ces actes, quels messages adressent-ils à ceux qui restent ? Que s'est-il passé dans le monde du travail pour que des suicides soient perpétrés jusque sur les lieux du travail ? En quoi consistaient les protections qui permettaient naguère de conjurer ce fléau ? Que faire après un suicide ? Quelles investigations*

*convient-il de mettre en œuvre pour élucider les étapes du processus conduisant à la mort ? Quelles transformations de l'organisation du travail peut-on envisager pour reconstruire le tissu social et les solidarités sans lesquelles il n'y a pas de prévention du suicide possible ?*

*Parce que le suicide au travail est un véritable défi pour tous ceux qui sont impliqués dans les actions à mener après un événement, dont les retombées sur la communauté de travail tout entière peuvent être dramatiques, ce livre se veut un guide pour l'action tout autant qu'un acte politique.*

*Il rassemble les principales données cliniques et théoriques sur le suicide au travail, fruit de recherches réalisées depuis une douzaine d'années et prend tout particulièrement appui sur une intervention menée après plusieurs suicides sur un même site d'entreprise, permettant ainsi de proposer une série de principes sur lesquels il est possible de fonder une action rationnelle.*

*C'est le premier ouvrage théorique et pratique sur le suicide au travail.*

### **Travailler à en mourir**

Moreira P., Prolongeau H., Flamarion, 2009

*Quatre suicides en trois ans chez Renault sur le lieu de travail, dix-sept tentatives (dont huit "réussies") chez France Télécom en quinze mois, une mort volontaire par jour au moins en entreprise d'après les médecins...*

*C'est un fait : le travail tue. Au-delà des licenciements difficiles, du chômage, du harcèlement moral, les conditions professionnelles sont souvent devenues insupportables. Délocalisations, perte de sens, course à la performance, poids de la bourse laminent aussi bien les cadres les plus compétents que ceux qu'ils managent. Comment en sommes-nous arrivés là ? Cette enquête plonge au cœur de l'entreprise.*

*Chez Renault, sur laquelle on n'a jamais enquêté aussi profondément, dans la métallurgie, dans la banque, Paul Moreira et Hubert Prolongeau sont allés rencontrer ces hommes qui n'en peuvent plus, les familles de ceux qui ont sauté le pas, les patrons qui se sentent aussi prisonniers de cette logique meurtrière. Fort d'histoires bouleversantes, leur livre, qui approfondit un documentaire de Paul Moreira à l'audience exceptionnelle diffusé sur France 2 en 2008, est un pavé jeté dans la mare d'une dérive tragique.*

*Au-delà de l'émotion, il décrit et fait comprendre cette mécanique qui rend malade. Et tue.*

### **Suicide, l'envers de notre monde**

Baudelot C. & Establet R., Edition : SEUIL, 2006

### **Le suicide. Étude de sociologie.**

DURKHEIM E., 1897, , Paris, Alcan.

### **Le suicide: le conflit entre la vie et la mort.**

HOLDEREGGER A., Paris, Cerf, 2004.

## **Surmonter et réagir**

### **"Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale"**

C. DEJOURS, 1998

*Les Français souffrent et ne le disent pas. Comment faisons-nous pour tolérer le sort des chômeurs et des " nouveaux pauvres " ? Et comment parvenons-nous à accepter sans protester des contraintes de travail toujours plus dures, dont nous savons pourtant qu'elles mettent en danger notre intégrité mentale et psychique ?*

*Christophe Dejours, spécialiste du travail, découvre à l'origine de ce consentement silencieux la peur et la honte. Il révèle comment, pour pouvoir endurer la souffrance sans perdre la raison, on se protège. A la lumière du concept de distorsion communicationnelle de Jürgen Habermas et de celui de banalité de Hannah Arendt, il met au jour le processus qui fonctionne comme un piège. Alors la souffrance devient pensable. Et l'injustice sociale banalisée..*

### **"Violences au travail"**

F. COURCY, A; SAVOIE, L. BRUNET, 2004, Les presses de l'Université de Montréal.

**“Violences en entreprise. Comment s'en sortir ?”**

Christine MARSAN, 2006, Edition : De Boeck

**"Bourreaux et victimes. Psychologie de la torture"**

Françoise SIRONI , 1999, Odile Jacob, Paris.

Le 01 juin 1999

*DEDICACE DE FRANCE-INTER*

*Françoise Sironi remonte la filière menant à la "fabrication des tortionnaires". De la préexistence de la pulsion morbide à l' "initiation" pour appartenir à un nouveau groupe de pression, elle passe en revue avec rigueur et précaution ce qui mène un individu à commettre de tels actes. Un ouvrage parfois insoutenable qui éclaire les faces noires de l'esprit humain et redonne corps et âme à nos contemporains victimes*