

Accompagnement RPS / QVT

*S'inscrire dans une démarche **Qualité de Vie au Travail (QVT)**
à partir de l'évaluation des **Risques Psychosociaux (RPS)***

Bien-être au travail et performance publique

Le CDG31 acteur du Service Public Territorial de la Haute-Garonne

une adaptation permanente aux besoins des Structures Publiques Territoriales (SPT)

Objectifs stratégiques :

- Engager le CDG31 en tant qu'acteur de la prévention des Risques Psychosociaux et de l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail en apportant aux SPT une offre de prestation globale en matière d'élaboration de politiques de santé au travail, de gestion des risques professionnels et d'efficacité organisationnelle.
- Proposer un éventail de démarches d'accompagnement de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration de la QVT adapté aux différentes demandes et tailles de SPT.

Objectifs opérationnels:

- Identifier un ensemble de propositions d'accompagnements possibles.
- Définir la méthodologie et les outils adaptés à chaque proposition d'accompagnement.
- Permettre l'intégration des résultats de ces démarches dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).
- Alimenter l'observatoire scientifique du CDG31 au profit de l'ensemble des SPT du département

Sommaire

1. Le contexte

Contexte socioéconomique, juridique et institutionnel de la santé au travail.

2. Le rôle du CDG31

Acteur de la santé, de la prévention des RPS et de l'amélioration de la QVT.

3. La stratégie d'accompagnement

Le Conseil Scientifique et la Commission d'Appui.

4. L'offre de prestations

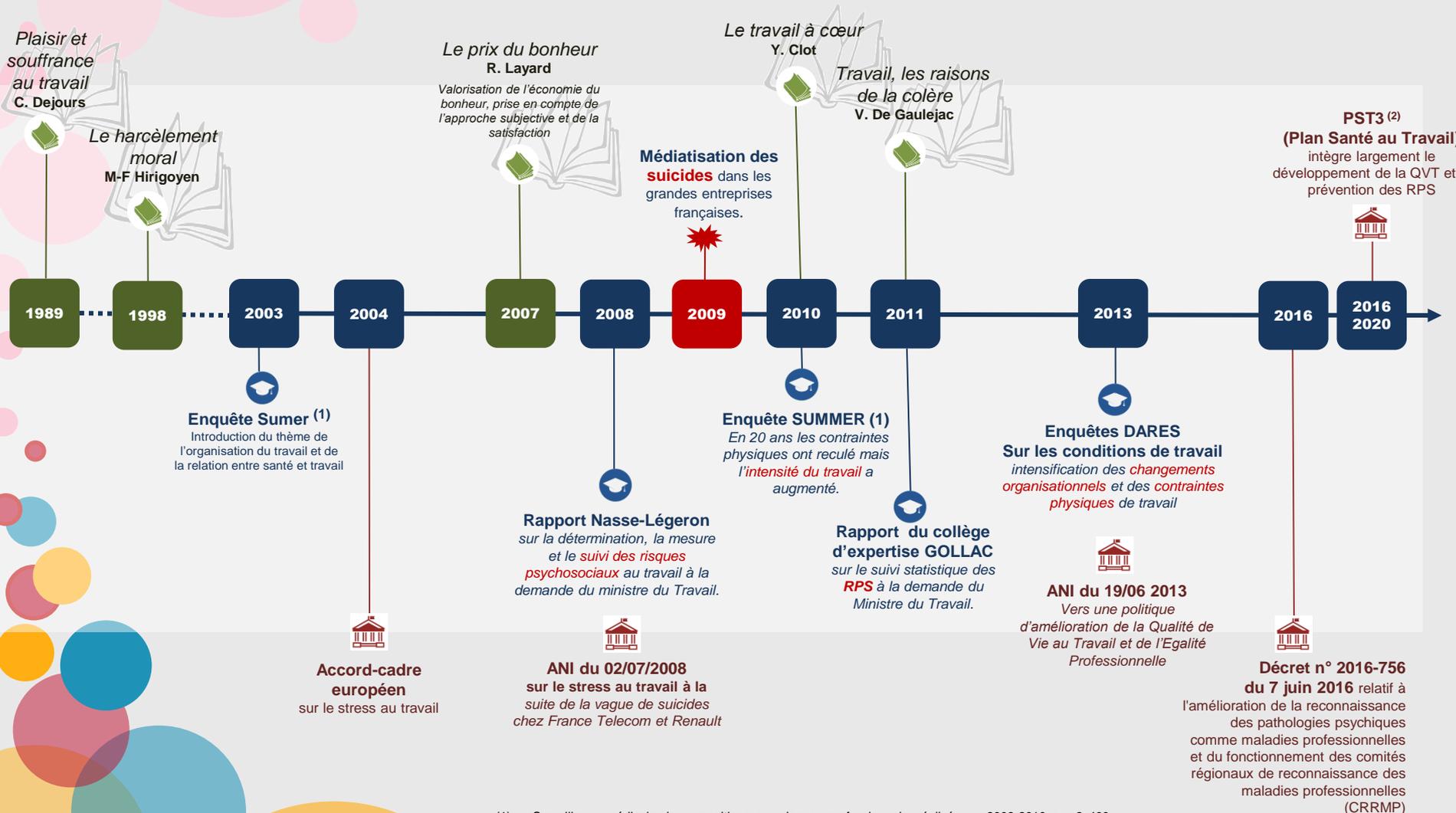
Adaptées aux différents besoins et demandes des structures.

1

Le contexte socioéconomique, juridique et institutionnel des RPS et de la QVT

1. L'évolution du contexte socioéconomique

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie globale
4. Les prestations



(1) Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels, réalisée en 2009-2010 par 2 400 médecins du travail auprès de 48 000 salariés du secteur privé, des hôpitaux publics et d'une partie de la fonction publique d'État et des collectivités territoriales.

(2) Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

1. Le contexte juridique dans la Fonction Publique Territoriale



1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie d'accompagnement
4. Les prestations

Un arsenal réglementaire à l'origine de la prise en compte des risques psychosociaux dans les structures publiques territoriales aujourd'hui

- **Code du travail** : obligation de sécurité de l'employeur (assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs). Article L4121-1 du code du travail : « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »
- **Accord cadre du 22/10/13** : protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique
- **Projet d'accord cadre du 12/01/15** sur la Qualité de Vie au Travail dans la fonction publique
- **Circulaire du 04/03/2014** relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique (affichage, procédure d'alerte DGI, formation)
- **Circulaire du 20/03/14** relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les 3 fonctions publiques
- **Circulaire du 25/07/14** relative à la mise en œuvre, dans le FPT, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des RPS
- **Circulaire du 31 mars 2017** relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique
- **Codification de dispositions relatives au harcèlement moral** (articles L1152-1 et suivants du code du travail), harcèlement sexuel (article L1153-1 et suivants du code du travail) et agissements sexistes (article L1142-2-1 du code du travail).
- **Arrêts de la cour de cassation** avec notion de risque grave et CHSCT

1. Le contexte institutionnel

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie globale
4. Les prestations

RPS et QVT : des acronymes forgés par des organismes publics



La Santé selon l'OMS (1946)

La **santé** est un état de complet **bien-être physique, mental et social**, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

Le bien-être au travail selon la Commission européenne (2002)

La stratégie européenne santé et sécurité au travail doit viser au développement d'une **culture de prévention et une approche globale du bien-être au travail**, prenant en compte les changements du monde du travail et l'émergence de **nouveaux risques, notamment psychosociaux**



Les RPS selon l'INRS (2013)

Les **risques psychosociaux (RPS)** correspondent à des situations de travail où sont présents (combinés ou non) du stress, des violences internes et des violences externes.

Ce sont des risques qui peuvent être **induits par l'activité elle-même** ou **générés par l'organisation et les relations de travail**.

La QVT selon l'ANACT (2013)

Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la **qualité de vie au travail** qui en résulte.



1. Le contexte institutionnel

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie globale
4. Les prestations

Le cercle vertueux de la prévention des RPS et l'amélioration de la QVT



La relation positive entre qualité de vie au travail et performance organisationnelle est démontrée par de nombreuses études scientifiques :



Être **heureux** au travail augmente de **12 %** la **productivité** (1)

1 € investi dans la **prévention** par an et par salarié rapporte en moyenne **2,20 €** (2)

(1) *La santé au travail comme levier d'innovation managériale*, Cahiers de l'Observatoire Social Territorial, MNT, 21 juillet 2018, p. 31.

(2) Etude de l'Association Internationale de la Sécurité Sociale (AISS), 2011

2

Le rôle du CDG31,
acteur de la santé,
de la prévention des RPS
et de l'amélioration de la QVT

2. Le rôle du CDG 31 pour la santé, la prévention des RPS et l'amélioration de la QVT

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie globale
4. Les prestations

Le rôle du Centre de Gestion est défini dans la circulaire du 25/07/14 relative à la mise en œuvre dans la FP de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des RPS :

- Diagnostic RPS à intégrer au DUERP
- Plan de prévention locaux des RPS
- Suivi de 4 indicateurs obligatoires (RASSCT⁽¹⁾ avec volet RPS)
- Dispositif réglementaire organisé et géré par le CDG :



« Un dispositif d'information, d'appui et d'échange, dédié spécifiquement à la prévention des RPS, est proposé aux collectivités et établissements publics en relevant qui le souhaitent. Il a pour objectif de les aider à élaborer le plan d'évaluation et de prévention des RPS qu'ils sont tenus de mettre en œuvre »

(1) Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail

2. Le rôle du CDG 31 pour la santé, la prévention des RPS et l'amélioration de la QVT

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie globale
4. Les prestations

Le CDG31 : un acteur déjà identifié de la prévention des RPS et de l'amélioration de la QVT

Exemples d'actions d'accompagnement et de conseil du CDG31 en réponse à une forte évolution des demandes des SPT en lien avec les RPS et la QVT de 2016 à aujourd'hui :

- **2016** : 1 collectivité de 66 agents accompagnée dans une démarche de diagnostic de la QVT.
- **2017** : orientation de 2 collectivités de 16 et 36 agents vers une action de médiation.
- **2017** : 2 collectivités d'environ 50 agents accompagnées en partenariat par le service prévention et l'ARACT ⁽¹⁾ Occitanie à titre expérimental.
- **2017** : Accompagnement d'une SPT de plus de 300 agents à la rédaction du cahier des charges pour le lancement d'une appel d'offre pour une démarche QVT, les critères de choix du prestataires.
- **2018** : Animation de 2 ateliers visant à l'amélioration de la QVT pour 1 collectivité de 66 agents.
- **2018** : orientation d'une SPT de près de 100 agents pour un accompagnement par l'ARACT Occitanie à la réalisation d'une démarche QVT.

Des **conseils ponctuels** en lien avec des problématiques RPS d'environ une dizaine de structures ont déjà pu être prodigués par le Service Prévention : alertes du CHSCT, « mauvaise ambiance », « conflits », « gestion post-traumatique », « harcèlement », etc.

D'autres collectivités de plus de 250 agents adhérentes au service prévention se sont **engagées seules ou avec des cabinets de conseil** dans une démarche RPS/QVT.

En **2018**, le service prévention et conditions de travail a reçu des **demandes d'accompagnement à la démarche RPS/QVT**.

(1) Association Régionale pour l'Amélioration des Contions de Travail

3

Une stratégie globale d'accompagnement

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
- 3. La stratégie globale**
4. Les prestations

3. Une stratégie globale d'accompagnement

Présentation du « dispositif d'information, d'appui et d'échange »

Stratégie globale d'accompagnement pour l'amélioration de la QVT
au profit des structures publiques territoriales et agents de la Haute-Garonne

Une **instance de réflexion** et d'échange pour enrichir le débat et capitaliser l'expérience.



Une **instance opérationnelle** pour étudier la demande et guider vers les solutions les plus adaptées.



Un **panel de prestations** disponibles en interne et en partenariat à mobiliser

Evaluation et
prévention
des RPS

Démarche
QVT / RPS

Conseil en
organisation

Gestion de
situation
d'urgence

3. Une stratégie globale d'accompagnement

Le conseil scientifique : *organe de surveillance*



Périodicité de réunion : *annuel*



Conseil scientifique
Organe d'observation

CDG31



Une instance partenariale de réflexion et de contrôle :

- **Appui à caractère scientifique** permettant de réfléchir et sécuriser les questions éthiques, et déontologiques.
- **Alimentation d'une banque de données** : ressources et références bibliographiques.
- **Analyse des expérimentations** menées par des structures publiques territoriales du département et d'autres structures (publiques et privées).
- **Réflexions et préconisations** issues de l'analyse des démarches mises en œuvre afin de donner des repères et/outils aux intervenants et/ou porteurs de futures démarches de QVT.
- **Mise en place d'indicateurs** en vue d'évaluation annuelle (amélioration climat social, impact sur les finances publiques, amélioration de la qualité du service public) des actions menées par la commission d'appui au diagnostic QVT.
- **Evaluation annuelle des travaux** de la commission d'appui au diagnostic QVT : présentation de l'évaluation lors d'une session annuelle du CHSCT consacrée à l'analyse des indicateurs relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail des structures publiques territoriales du département.
- **Production d'articles et d'outils.**

3. Une stratégie globale d'accompagnement

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie d'accompagnement
4. Les prestations

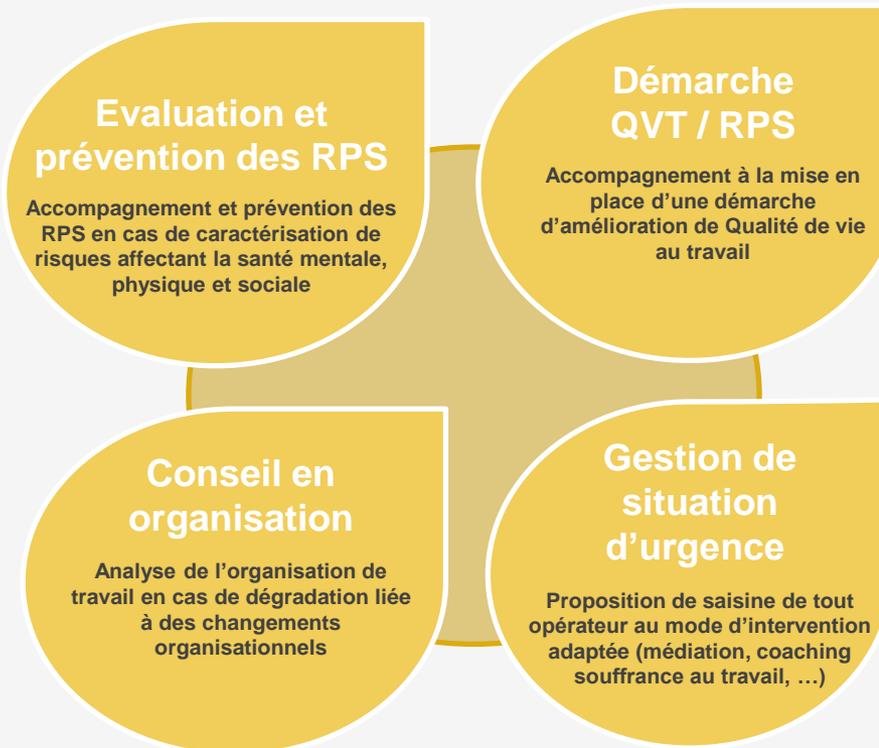
La commission d'appui : organe d'orientation



Périodicité de réunion : mensuelle ou trimestrielle selon le nombre de saisines



Propose des solutions d'accompagnements adaptées selon la demande, le contexte et les besoins de la structure :



Le CDG31 au plus proche des réalités du terrain
une adaptation permanente aux besoins des SPT du 31

4

L'offre de prestations d'accompagnement du CDG31

4. Proposition de prestations

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie globale
4. Les prestations

Quelques principes éthiques et méthodologiques

- ★ Les **principes déontologiques** de l'accompagnement du CDG31 sont la neutralité, la confidentialité, la bienveillance et le respect des dispositions statutaires.
- ★ Les **partenaires sociaux** sont systématiquement associés.
- ★ L'évaluation des RPS suppose un **engagement global** de la structure en matière de **prévention** et de réponse aux obligations réglementaires : document unique, assistant et/ou conseiller de prévention nommé ou en cours de nomination.
- ★ La démarche QVT requiert la maturité du collectif de travail et **l'implication forte de l'exécutif** (autorité territoriale et direction).
- ★ La bonne **définition du périmètre des unités de travail** est un préalable fondamental.
- ★ L'évaluation des RPS doit être collective : la **participation est un facteur de réussite** qui facilite l'adhésion.
- ★ Pas d'utilisation de questionnaire individuel en deçà de 70 agents pour garantir la **confidentialité des résultats**.
- ★ Un modèle d'intervention qui vise à **rendre autonome les acteurs** de la démarche.
- ★ Une méthodologie qui s'appuie notamment sur les **travaux de l'INRS** ⁽¹⁾ afin de développer les compétences des managers et des autres acteurs de la prévention autour d'un **langage commun** d'identification des facteurs de risques, de **faciliter l'appropriation** interne de la démarche, d'**homogénéiser les pratiques** au niveau du territoire et ainsi d'en permettre l'exploitation statistique.

(1) INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité.

4. Offre de prestations

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie globale
4. Les prestations

Cinq niveaux d'accompagnement pour s'adapter aux demandes des SPT

Cinq formules d'intervention

1

EVR Classique

- Evaluation des risques physiques et psychosociaux.
- Plan d'actions commun (tous risques y compris RPS).
- **Mise à jour du DU** (tous risques y compris RPS).



Durée approximative : 6 mois

2

Evaluation RPS Spécifique

- Evaluation approfondie des risques psychosociaux.
- Sensibilisation des acteurs de la prévention aux RPS.
- Evaluation participative des RPS.
- Plan d'actions spécifique RPS.
- **Mise à jour du DU** (RPS).



Durée approximative : 6 mois

3

EVR Complet focus RPS

- Evaluation des risques physiques + Evaluation approfondie des risques psychosociaux.
- Sensibilisation des acteurs de la prévention aux RPS.
- Evaluation participative des RPS.
- Plan d'actions commun (tous risques y compris RPS).
- **Mise à jour du DU** (tous risques y compris RPS).



Durée approximative : 8 mois

4

Démarche QVT /RPS *Ciblée*

- Diagnostic QVT et RPS.
- **Sur une partie du collectif de travail**
- Evaluation approfondie et participative de la QVT englobant les RPS.
- Plan d'action spécifique QVT englobant les RPS.
- Mise en place et suivi d'indicateurs.
- **Mise à jour du DU** (RPS).



Durée approximative : 10 mois

5

Démarche QVT /RPS *Globale*

- Diagnostic QVT et RPS.
- **Sur l'ensemble du collectif de travail**
- Sensibilisation de l'ensemble du collectif de travail.
- Evaluation approfondie et participative de la QVT englobant les RPS.
- Plan d'action spécifique QVT englobant les RPS.
- Mise en place et suivi d'indicateurs.
- **Mise à jour du DU** (RPS).



Durée approximative : 12 mois

« **Le socle** »
Minimum légal

« **Focus RPS** »
Pour initier de façon privilégiée un dialogue sur les RPS

« **Objectif Prévention 100%** »
Un 2 en 1 combinant évaluation des risques et dialogue sur les RPS

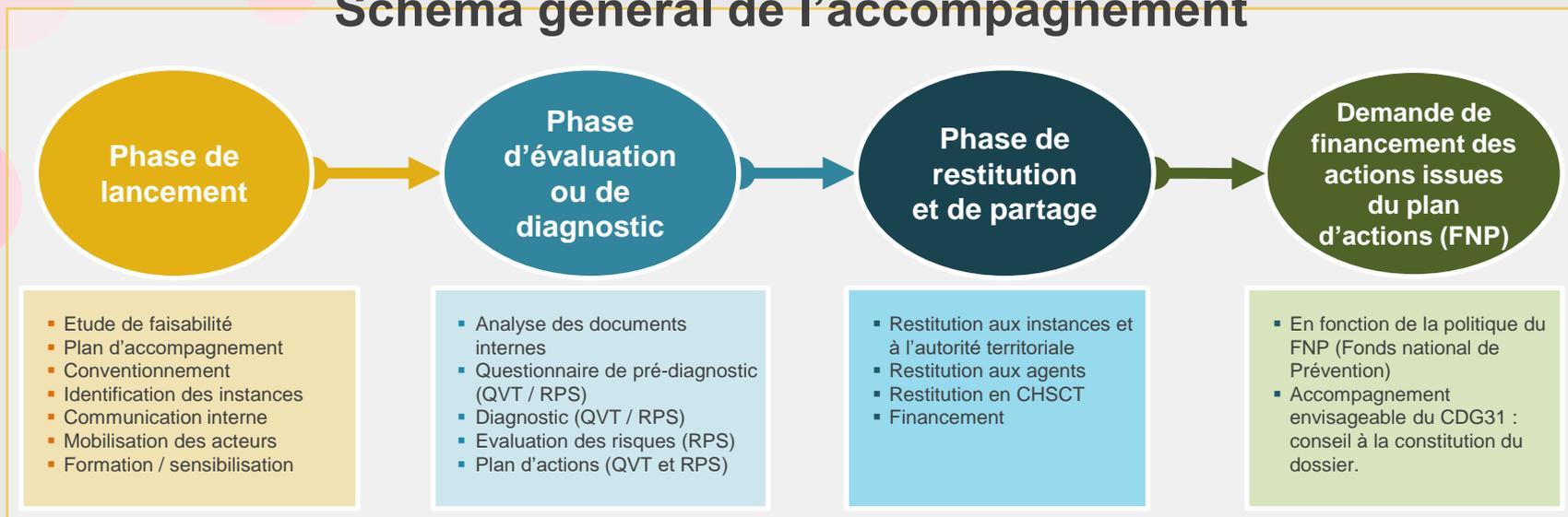
« **Objectif QVT** »
Premier pas dans l'optique d'une évolution progressive

« **Le cercle vertueux** »
Idéal pour animer une volonté commune d'amélioration continue

4. Offre de prestations

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie d'accompagnement
4. Les prestations

Schéma général de l'accompagnement



Les instances et acteurs à mobiliser

COPIL
Instance de décision

- Autorité territoriale et direction
- RH et pilote projet
- Conseiller ou assistant de prévention
- Représentant du personnel
- Médecin de prévention

Comité de pilotage

CHSCT
Instance de dialogue

- Représentants de la collectivité
- Représentants des agents
- Personnes invitées et qualifiées

Comité hygiène, sécurité et conditions de travail

GROUPE de Travail
Instance de coproduction

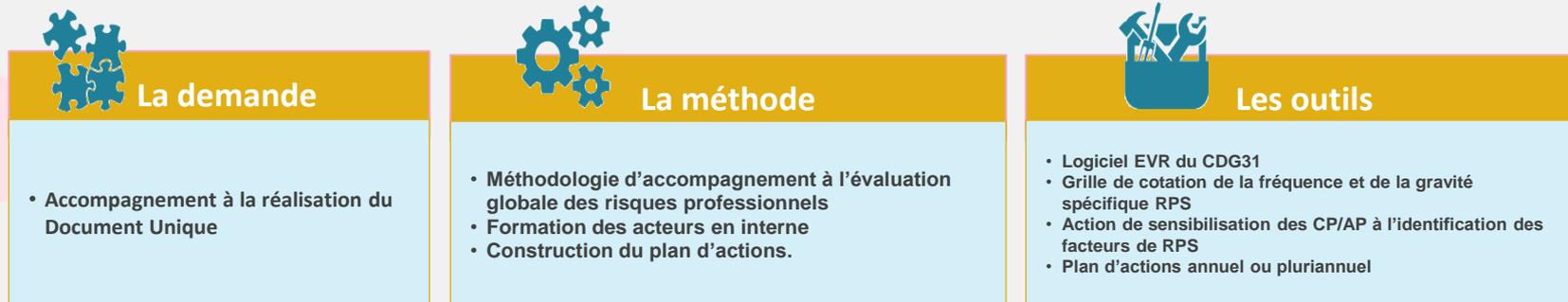
- Agents
- Encadrement
- Consultants CDG 31

Groupe d'agents

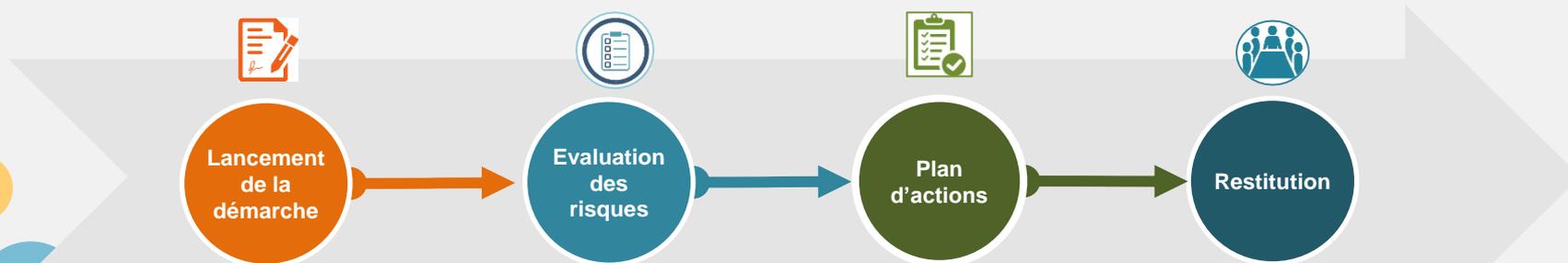
4. Offre de prestations

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie globale
- 4. Les prestations**

Niveau 1 : EVR classique (article L4121-1 code du travail) / déjà existant



Le planning d'intervention



Durée approximative :
6 mois



Tarif Jour

510 €

Estimation de durée

10 jours (5 UT)

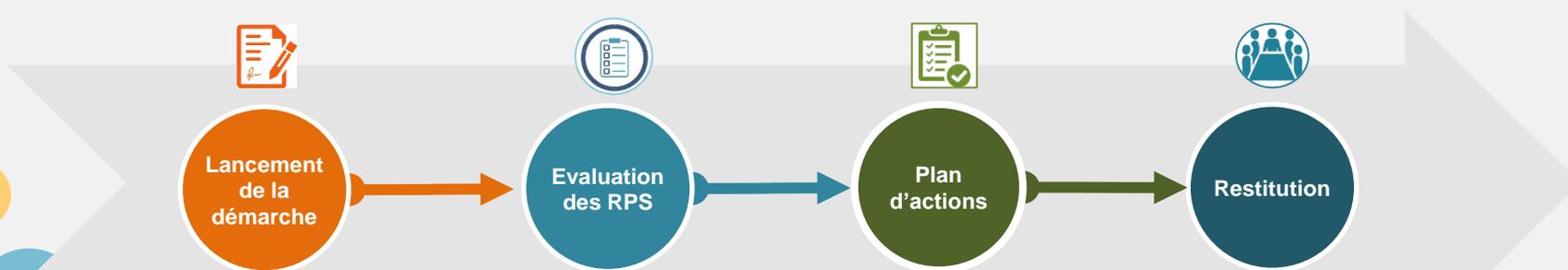
4. Offre de prestations

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie globale
- 4. Les prestations**

Niveau 2 : Evaluation RPS Spécifique (article L4121-1 code du travail)

 La demande	 La méthode	 Les outils
<ul style="list-style-type: none">Mise à jour du Document Unique avec focus sur les RPS	<ul style="list-style-type: none">Méthodologie d'accompagnement à l'évaluation spécifique des risques psychosociauxFormation des acteursConstruction du plan d'action.	<ul style="list-style-type: none">Logiciel EVR du CDG31Grille de cotation de la fréquence et de la gravité spécifique RPSAction de sensibilisation des CP/AP à l'identification des facteurs de RPSGrille d'évaluation des facteurs de RPSPlan d'actions annuel ou pluriannuelIndicateurs de suivi (RASSCT, etc.)

Le planning d'intervention



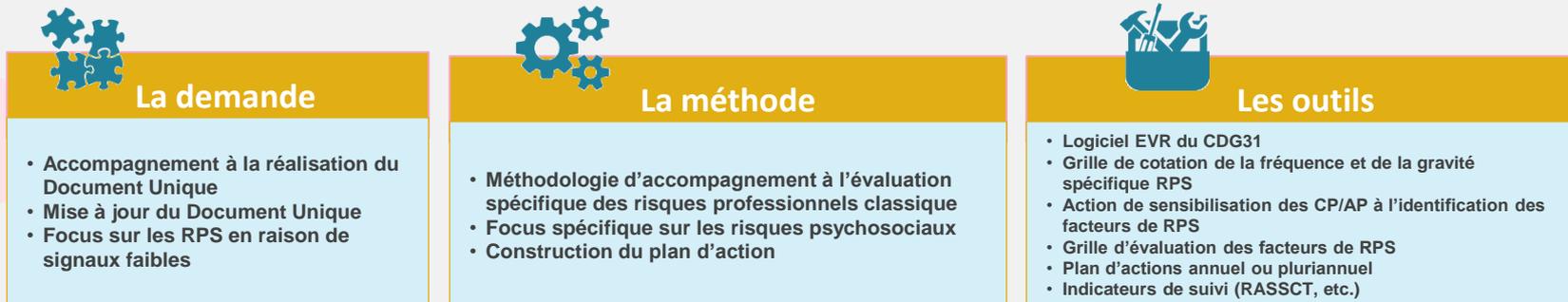
 Durée approximative : **6 mois**

	Tarif Jour	Estimation de durée
	510 €	12 jours (5 UT)

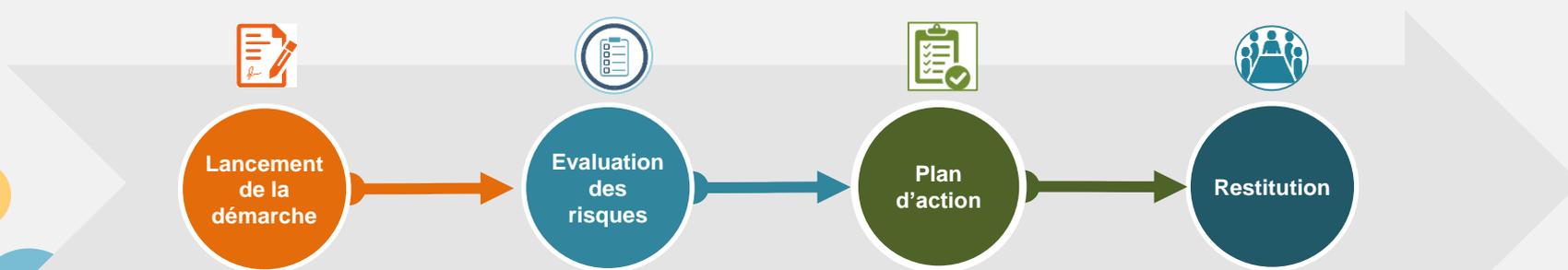
4. Offre de prestations

- 1. Le contexte
- 2. Le rôle du CDG 31
- 3. La stratégie globale
- 4. Les prestations**

Niveau 3 : EVR Complet comprenant le Focus RPS (article L4121-1 code du travail)



Le planning d'intervention



 Durée approximative : **8 mois**

	Tarif Jour	Estimation de durée
	510 €	14 jours (5 UT)

4. Offre de prestations

- 1. Le contexte
- 2. Le rôle du CDG 31
- 3. La stratégie globale
- 4. Les prestations**

Niveau 4 : Démarche QVT / RPS ciblée



La demande

- Entreprendre une démarche de diagnostic des RPS et d'amélioration de la QVT d'un ou plusieurs services dans lesquels des alertes ont été remontées.



La méthode

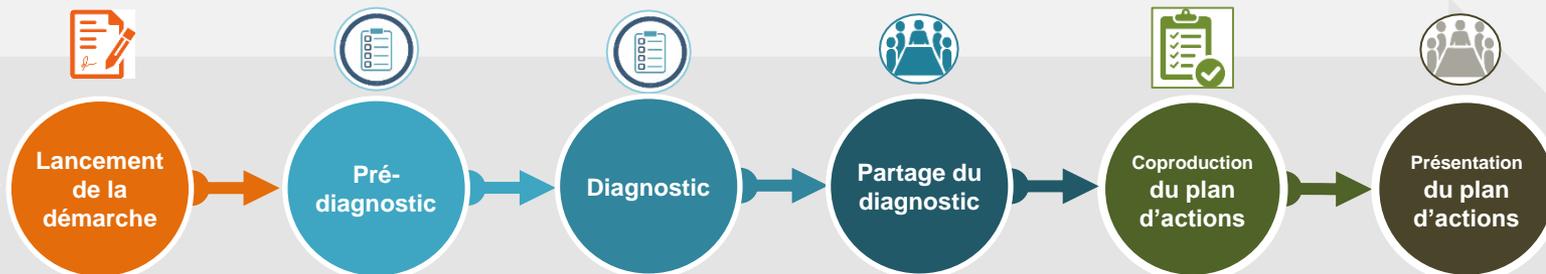
- Diagnostic ciblé sur une ou plusieurs unités de travail de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques psychosociaux
- Formation des acteurs
- Construction du plan d'actions.



Les outils

- Questionnaire individuel de prédiagnostic
- Plan de communication interne
- Action de formation sur les RPS et la QVT
- Grille d'entretien semi-directif individuel et collectif
- Grille d'évaluation des facteurs de RPS
- Observations terrain
- Plan d'actions annuel ou pluriannuel
- Indicateurs de suivi (RASSCT, etc.)

Le planning d'intervention



Durée approximative :
10 mois



Tarif Jour

604 €

Estimation de durée

14 jours (2 UT)

4. Offre de prestations

1. Le contexte
2. Le rôle du CDG 31
3. La stratégie globale
4. Les prestations

Niveau 5 : Démarche QVT / RPS *global*



La demande

- Prévenir ou désamorcer des situations à risques
- Entreprendre une démarche d'amélioration de la QVT



La méthode

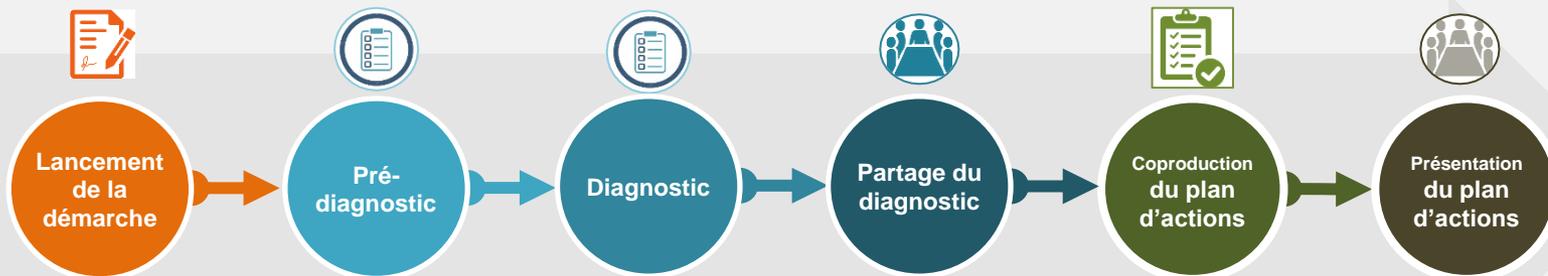
- Diagnostic sur l'ensemble des unités de travail de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques psychosociaux
- Formation des acteurs
- Construction du plan d'actions.



Les outils

- Questionnaire individuel de prédiagnostic et de diagnostic
- Plan de communication interne
- Action de formation sur les RPS et la QVT
- Grille d'entretien semi-directif individuel et collectif
- Grille d'évaluation des facteurs de RPS
- Observations terrain
- Plan d'actions annuel ou pluriannuel
- Indicateurs de suivi (RASSCT, etc.)

Le planning d'intervention



Durée approximative :
12 mois



Tarif Jour

604 €

Estimation de durée

17 jours
(moins de 70 agents)

24 jours
(plus de 70 agents)

4. Offre de prestations

- 1. Le contexte
- 2. Le rôle du CDG 31
- 3. La stratégie globale
- 4. Les prestations**

Synthèse des plans d'accompagnement et exemples de tarifications

	Prestation proposée	Forfait jour	Estimation de durée
Evaluation	1 <u>EVR Classique</u>	510 € / jour	10 jours (9 UT)
	2 <u>Evaluation RPS spécifique</u>	510 € / jour	12 jours (5 UT)
	3 <u>EVR Complet focus RPS</u>	510 € / jour	14 jours (5 UT)
Diagnostic	4 <u>Démarche QVT /RPS</u> <i>Ciblée</i>	604 € / jour	14 jours (2 UT)
	5 <u>Démarche QVT /RPS</u> <i><=70 agents Globale</i>	604 € / jour	17 jours
	5 <u>Démarche QVT /RPS</u> <i>>=70 agents Globale</i>	604 € / jour	24 jours

4. Offre de prestations



Les outils

(en cours de conception)

- ★ Le modèle de plan d'accompagnement (Word)
- ★ Le modèle de plan de communication (Word)
- ★ Le contenu de formation RPS/QVT
- ★ Le support de formation RPS/QVT (PPT)
- ★ Le modèle d'attestation de présence en formation (Word)
- ★ Le guide de recueil d'informations pour l'étude documentaire (liste de documents)
- ★ Les indicateurs d'évaluation et de suivi des RPS (Excel)
- ★ La grille de cotation (Excel)
- ★ Le logiciel d'évaluation des risques (Excel)
- ★ Le questionnaire individuel RPS/QVT (Excel - Sphinx)
- ★ Le questionnaire d'évaluation des RPS en groupe (Excel)
- ★ La trame d'entretien individuel semi-directif (Word)
- ★ La trame d'entretien collectif (Word)
- ★ La grille d'observation terrain (Word)
- ★ La trame de rapport de diagnostic (Word)
- ★ Le support de présentation du diagnostic (PPT)
- ★ Le protocole d'animation d'atelier pour la recherche d'actions d'amélioration
- ★ Le modèle de plan d'action (Word – Excel)

- **Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) :** le DUERP est le document dans lequel l'EVR est consignée.
- **Évaluation des risques professionnels (EVR) :** L'EVR est une première étape de la démarche de prévention. Elle consiste à identifier, analyser et classer les risques physiques et psychosociaux auxquels les agents sont exposés en vue de mettre en place des actions de prévention couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. Cette EVR doit être mise à jour annuellement (pour les structures de plus de 11 agents).
- **Performance publique :** capacité de l'organisation de travail à produire des services publics de qualité garantissant à la fois les besoins des administrés, le bien-être au travail des agents et l'efficacité budgétaire.
- **Risques psychosociaux (RPS) :** le collège d'experts GOLLAC et BODIER propose une définition des RPS comme étant « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

Bibliographie

Textes juridiques

- Accord national interprofessionnel sur le stress au travail, 2008.
- Accord national interprofessionnel vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, 2013.
- Accord cadre du 22/10/13 : protocole d'accord relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique
- Circulaire du 04/03/2014 relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique
- Circulaire du 20/03/14 relative à la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les 3 fonctions publiques
- Circulaire du 25/07/14 relative à la mise en œuvre, dans le FPT, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des RPS
- Projet d'accord cadre du 12/01/15 sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique
- *Risques psychosociaux*, Ministère du travail, travail-emploi.gouv.fr (publié le 15,09,10, mis à jour le 08,03,18)

Documentation scientifique

- *Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention*, INRS, Document pour le médecin du travail, n° 106, 2^{ème} trimestre 2006
- *Les facteurs psychosociaux au travail : une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête SUMER 2003*, Document pour le médecin du travail, n° 115, 3^{ème} trimestre 2008
- *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, rapport du collège d'experts sous la direction de Michel Gollac, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé, 2011
- *Les questionnaires dans la démarche de prévention du stress au travail*, INRS, Document pour le médecin du travail, n° 125, 1^{er} trimestre 2011
- *Prévenir les risques psychosociaux par une organisation attentive de la place de chacun*, CDG35, décembre 2012
- *Risques psychosociaux et document unique : vos questions, nos réponses*, INRS, février 2013
- *Evaluer les risques psychosociaux : l'outil RPS-DU*, INRS, février 2013
- *Recherche et développement conceptuels autour du bien-être au travail : entre mesure et action*, INRS, Références en santé au travail n°139, septembre 2014
- *La qualité de vie au travail entre bien-être et performance*, Liaisons Sociales, octobre 2015
- *Bien être au travail et qualité de vie au travail, risque psychosociaux : de quoi parle-t-on ?*, Vincent Grosjean, revue *Hygiène et sécurité du travail* n°242, INRS, mars 2016.
- *Dépister les risques psychosociaux : des indicateurs pour vous aider*, INRS, mars 2017
- *Evaluer les interventions de prévention des RPS-TMS*, INRS-ANACT, 2017
- *La santé au travail comme levier d'innovation managériale*, Cahiers de l'Observatoire Social Territorial, MNT, 21 juillet 2018.