
Le rôle de l'assurance dans la gestion des risques psychosociaux en entreprise

Wim Van Wassenhove

Chargé de recherche à Mines-ParisTech

Mathilde Bellanger

Diplômée de l'Enass et du master spécialisé « maîtrise des risques industriels » de Mines-Parsec

Les risques psychosociaux sont de plus en plus d'actualité dans nos sociétés industrialisées et leurs conséquences ont des effets non négligeables sur la performance des entreprises. La loi et les institutions prennent déjà en compte ce fait de société. Cependant, dans ce contexte, une question se pose : dans quelle mesure l'assurance peut-elle devenir une solution intelligente et acceptable face à ces risques ? L'absence d'une définition juridique précise les rend difficilement assurables. Néanmoins, les assurances ont un rôle à jouer, non pas en financement, mais en accompagnement, comme le font des grands cabinets de courtage dans le cadre de leur devoir de conseil.

« Le travail nous éloigne de trois grands maux : l'ennui, le vice et le besoin » (Voltaire, *Candide*, 1759). Le travail est pour l'individu un lieu capital d'accomplissement personnel, de construction de l'identité, de développement et d'élaboration des rapports sociaux [Clot, 1999]. Mais il peut aussi devenir, à l'inverse, une source de mal-être pouvant donner lieu à des troubles psychosociaux. Les risques psychosociaux (RPS) sont devenus un fait commun de nos sociétés industrialisées. « Du déni il y a quelques années, nous sommes passés à la banalisation des risques psychosociaux », précise Philippe Presseq¹, médecin du travail. Ces derniers ont des conséquences importantes dans le milieu du travail, sur la santé des personnes qui en sont les victimes, mais aussi sur la performance des entreprises.

Continuer à ignorer ces risques, ou pire, à ne pas voir les impacts sur la santé mentale des salariés serait pour une entreprise un mauvais conseil. Il a été déjà démontré que la santé mentale des collaborateurs peut avoir des incidences sur la performance de l'entreprise : le stress serait à l'origine de 50 à 60 % de l'ensemble des journées de travail perdues d'après une enquête de 1999 faite par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail dans ses quinze États membres. Lassagne et al [2012] évaluent le coût social entre 0,10 % et 0,15 % du PIB pour une étude réalisée en France (avec des hypothèses extrêmement conservatrices) et autour de 2,6 % du PIB pour une étude réalisée en Suisse. Pour la première, le coût direct et indirect du stress équivaut à 17 à 28 % du budget de la branche accidents du travail/maladies professionnelles de la Sécurité sociale. La loi et les institutions françaises et européennes ne sont pas les seules à prendre de plus en plus en considération ce fait de société. Les acteurs de l'assurance, et particulièrement les courtiers, proposent leurs services en termes de conseil sur la gestion RH, notamment au regard de l'absentéisme. Cet article pose la question de comment faire pour transférer, externaliser un risque propre à

l'organisation d'une entreprise et dont les causes profondes restent la grande inconnue de l'équation. Et ce faisant, que cherche-t-on vraiment : masquer les RPS en les transférant ou bien régler le problème en profondeur ?

De la nécessité d'une définition

Si les RPS se veulent être un risque assurable, ils doivent être clairement identifiés et délimités, leurs causes et leurs conséquences connues et analysées. C'est sur ce point que l'on rencontre déjà les premières difficultés. Les risques psychosociaux sont largement médiatisés et sont souvent au cœur du débat social. Cependant, à la lumière d'une première approche succincte de ces éléments constitutifs, une remarque s'impose : cette dénomination reste très large, et le point commun des risques psychosociaux semble opaque [Neboit et Vezina, 2007].

En droit du travail français, la protection de la santé des salariés a toujours été la priorité historique : son évolution reflète clairement le souci des pouvoirs publics de protéger la santé mentale des salariés, au-delà de leur santé physique. Pourtant les risques psychosociaux ne sont pas définis juridiquement aujourd'hui en France, et sont grossièrement regroupés sous l'appellation « santé mentale » de l'article L4121-1 et s. du code du travail². Les accords conclus à l'unanimité par les partenaires sociaux en matière de stress (accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008) et de harcèlement et violence au travail (accords de mars 2010) permettent de s'appuyer sur des définitions élaborées de manière « consensuelle ». La définition qui peut ressortir de ces accords est la suivante : les risques psychosociaux recouvrent des risques qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés dans le cadre du travail.

On peut enfin se demander comment ces risques peuvent faire l'objet d'une reconnaissance sérieuse s'ils ne peuvent pas, ou très difficilement, être reconnus comme accident du travail ou maladie professionnelle. L'article L411-1 du code de la Sécurité sociale définit l'accident du travail : « Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » En dehors du suicide, il existe peu de faits rapportés exprimant la reconnaissance de faits induits par les risques psychosociaux comme accidents du travail³. Cela se complique encore pour la reconnaissance en maladies professionnelles. Une maladie professionnelle est reconnue comme telle si elle est présente dans les tableaux de maladies professionnelles fixées par décret du Conseil d'État. Si une maladie n'en fait pas partie, elle ne pourra être reconnue par la Sécurité sociale comme maladie professionnelle. Il n'existe pas de maladie professionnelle liée aux risques psychosociaux : le stress, l'épuisement professionnel, la dépression ne pourront donc être reconnus comme tels. Pourtant, les affections péri-articulaires, autrement connues sous le nom de troubles musculo-squelettiques (TMS), y sont présentes, à la rubrique n° 57, et sont à l'origine, en 2011, de 39 874 cas, soit à peu près quatre cinquièmes des cas de maladies professionnelles de l'année. Si l'on sait que les TMS ont pour origine les mauvaises postures, les mouvements répétitifs, ils sont également largement dus aux facteurs de stress et de tension nerveuse.

À ce stade, il apparaît encore difficile de proposer une définition claire des risques psychosociaux. En étudiant les risques psychosociaux, on travaille sur la sensibilité la plus personnelle de chaque individu face à son environnement de travail. Contrairement aux risques physiques, qui sont universels, les risques psychosociaux sont « personnalisables »,

et c'est en cela que réside la difficulté à les dépister et à les gérer. La subjectivité de ces risques brouille quelque peu les pistes quant à la mise en cause de la responsabilité de l'employeur : la sphère individuelle est toujours remise en cause par les employeurs, mais comment faire une distinction nette entre ce qui relève du privé et de ce qui relève de la sphère professionnelle ? Cette décision est donc laissée pour le moment à la libre appréciation des juges du fond.

Une prise en compte difficile

Il existe plusieurs modèles théoriques qui proposent des explications sur les causes ayant engendré l'apparition de risques psychosociaux en entreprise. Quant aux outils d'évaluation, différentes méthodes peuvent être mises en œuvre : observations de l'environnement et des conditions de travail, entretiens individuels ou de groupes, groupes de discussion, questionnaires portant sur la perception des conditions de travail, du stress, de la santé et de la satisfaction au travail. En raison de difficultés méthodologiques et pratiques liées à la méthode par observateur, l'épidémiologie privilégie l'approche par questionnaire, qui permet d'évaluer les facteurs psychosociaux au travail tels qu'ils sont perçus et décrits par les salariés eux-mêmes. Les deux principaux outils sont construits à partir des modèles de Karasek [1990], Niedhammer, [2006] et du modèle de Siegrist [1996]. À titre d'exemple, le questionnaire utilisé par un cabinet de consulting chez France Telecom et relayé par la presse magazine française est construit à partir d'une combinaison des questionnaires de Karasek et de Siegrist⁴. Toutefois, il faut souligner que les questionnaires tels que celui de Karasek, malgré leur très forte notoriété, ne sont pas toujours utilisés à bon escient. Ce questionnaire n'est pas adapté à toutes les situations de travail et, dans une démarche d'intervention, son utilisation seule ne suffit pas car il s'agit alors de sonder la perception des situations de travail stressantes et non de mesurer un niveau de stress en soi. Comme le dit Henri Forest [2010], secrétaire confédéral de la CDFT, « l'organisation du travail est désormais montrée du doigt. Plus personne ne conteste vraiment son rôle dans la genèse des troubles psychosociaux [...] ». Effectivement, le travail a connu, au cours de ces dernières décennies, des transformations majeures, tant dans son organisation que dans les diverses formes d'emploi. Il faut donc reconnaître le caractère plurifactoriel des RPS, admettant l'existence de facteurs individuels mais aussi organisationnels.

Faute d'une connaissance suffisante, ou faute d'outils adaptés, les acteurs de l'entreprise se sentent souvent désarmés pour lutter contre les risques psychosociaux. Comment les entreprises peuvent-elles alors agir ? En ont-elles les moyens, ou restent-elles les spectatrices malheureuses d'une dégradation de la qualité de l'environnement de travail sur lequel elles n'ont au final que peu de moyens d'action ?

Afin de mettre en exergue les risques psychosociaux pouvant évoluer dans une entreprise, la mise en place d'indicateurs peut révéler des situations, mais ne peut suffire, selon Philippe Presseq. Ils permettent de s'interroger sur l'existence de risques psychosociaux au sein de son entreprise, quelle que soit sa taille et de se poser les bonnes questions. Évidemment, mettre en place une étude plus approfondie en questionnant les salariés eux-mêmes, voire en mettant en place des groupes de travail sur la question, reste une des meilleures solutions, si elle est suivie de mesures concrètes. Il faut faire la distinction entre « ce qui provoque un état de stress chez l'individu » et « quels sont les facteurs présents dans l'entreprise qui encouragent le stress chez les individus ». Les risques psychosociaux doivent

être entendus à l'échelle de l'entreprise si on veut les maîtriser. Les considérations individuelles sont également à prendre en compte, mais dans un deuxième temps. Le marché de l'assurance commence depuis quelques années à s'intéresser à ce problème d'entreprise. Dans quelle mesure l'assurance peut-elle devenir une solution intelligente et acceptable face aux risques psychosociaux ?

Quel rôle pour l'assurance

D'après un sondage Ifop, à la question : « Quel rôle devrait jouer l'assureur dans la prévention des RPS ? » 58 % des 501 DRH et dirigeants d'entreprises françaises interrogés estiment que les assureurs ont un rôle important à jouer. Des avis également partagés sur leurs domaines d'intervention : 57 % prêtent à l'assureur un rôle d'acteur-clé dans la prévention des RPS, dont 56 % souhaiteraient obtenir des conseils, alors que 44 % attendent une proposition de contrat pour un accompagnement psychologique [Thouet, 2011].

La gestion des risques psychosociaux peut représenter un nouveau marché pour les assureurs. Toutefois, se pose la question du modèle économique. Les caractéristiques des risques psychosociaux en font des risques, comme démontré précédemment, difficilement assurables. C'est le problème que rencontre la Sécurité sociale dans la reconnaissance de l'ensemble des risques psychosociaux en tant qu'accident du travail ou maladie professionnelle : les institutions sont encore bridées par un risque que l'on connaît mal, dont les limites ne sont pas fixées et dont la reconnaissance pourrait mener à des difficultés budgétaires considérables. Les risques psychosociaux peuvent-ils réellement être un nouveau marché ? Théoriquement, l'assurabilité d'un risque répond à plusieurs critères : l'existence d'un aléa véritable, une « règle du jeu » (le cadre juridique) qui soit stable dans le temps, la possibilité d'estimer la perte potentielle, l'existence d'une demande solvable à un niveau de cotisation suffisant pour couvrir les coûts d'assurance, l'évaluation de la perte possible qui ne doit pas être catastrophique au regard de la solvabilité de l'assureur, la mutualisation et enfin la nécessité de la rencontre d'une offre et d'une demande, c'est-à-dire un marché.

Cependant, on peut se demander si l'assurance est la véritable réponse à apporter. Peut-on considérer le stress, le harcèlement, les violences, l'anxiété et plus généralement le mal-être au travail comme des faits pouvant être assurables ? Le champ des possibles des risques psychosociaux est encore trop large, et ce en raison de plusieurs éléments. Premièrement, la non existence d'une définition juridique n'aide pas à circonscrire le phénomène : parler de santé mentale reste encore trop large. Ensuite, la notion de risque psychosocial reste très liée à l'idée de souffrance, de mal-être, qui, par définition, peut être différente en fonction de chaque sensibilité individuelle. Quel serait alors le champ d'application d'un tel contrat d'assurance ? La définition tiendrait alors de la perception de l'assureur. Il ne faut pas oublier également que les risques psychosociaux sont multifactoriels, la place de la sphère privée dans les causes des RPS est, quoique non mesurable, importante, au même titre que la personnalité. Comment alors une entreprise pourrait-elle se couvrir envers des risques qu'elle ne pourrait pas maîtriser au final, même si elle en avait l'envie et les moyens, car cela ne relèverait ni de sa compétence ni de son champ de responsabilité ?

Les sociétés d'assurance ont une vision extrêmement pragmatique du risque. En effet, leur approche est basée sur l'étude d'éléments quantifiables (statistique sinistre, taux d'accidents du travail, budget prévention...) et observables (sécurisation des espaces de travail, politique de prévention, affichages de sécurité...). Cela leur permet de pouvoir évaluer ce qu'implique une activité et les probabilités de survenance d'un sinistre. Si le risque d'atteinte physique est donc aisément identifiable et quantifiable, il en est tout autrement du risque psychologique. En effet, comment arriver à évaluer correctement un risque lié aux relations humaines et au ressenti de chacun face à son travail quotidien et aux relations avec son encadrement, des aspects totalement subjectifs parce que touchant à la nature humaine dans ses relations avec autrui ?

Cependant, les risques sociaux gardent un dénominateur commun, qui couvre le champ des caractéristiques du risque assurable : leurs effets, en termes d'absentéisme notamment. L'absentéisme est le miroir du mal-être au travail : on le fuit, sous couvert de plusieurs raisons. C'est un indicateur également de mauvaise performance au travail, d'inefficacité. L'absentéisme est également synonyme pour les entreprises de perte économique. L'assurance peut venir combler ce manque. À première vue, ces effets des risques psychosociaux semblent bien remplir les critères d'assurabilité. Cela ne garantit tout de même pas leur transférabilité à l'assureur. En effet, si le modèle économique est important pour l'assureur, la rentabilité de la souscription à un contrat d'assurance pour le client est essentielle. Le niveau de la cotisation doit être acceptable. Et pour rendre celle-ci correcte, transférer son risque sans l'avoir auparavant analysé et traité est une mauvaise marche à suivre. Il faut rendre le risque résiduel.

Rendre le risque résiduel signifie que l'entreprise ne « peut plus rien faire » pour baisser le niveau de son risque, c'est en quelque sorte le « risque restant après son traitement ». Souscrire un contrat d'assurance lui permettrait de continuer son activité l'esprit tranquille. Cependant, ne pas rendre son risque résiduel, en d'autres termes ne pas en avoir une connaissance et/ou ne pas agir pour le réduire, serait dangereux pour sa balance financière : l'assureur le briderait alors par une augmentation de cotisation ou une perte de garanties, pour se protéger lui-même de la survenance d'un sinistre, dont la possibilité d'occurrence serait plus élevée si l'entreprise elle-même ne mettait pas en place les actions nécessaires pour la diminuer. L'entreprise doit donc connaître les risques psychosociaux en tant que tels, mais surtout leurs effets, car c'est sur eux que va porter l'assurance. Autrement dit, il ne faut pas croire qu'une couverture assurancielle dédouane le souscripteur de l'attention qu'il doit porter à ses risques. Le choix d'une assurance repose sur des modèles économiques et financiers qui le rendent viable. Si l'entreprise souhaite se protéger des atteintes économiques que les risques psychosociaux peuvent avoir sur son résultat, il lui faut les analyser, en trouver les causes, et les minimiser jusqu'à temps « qu'elle ne puisse plus rien faire ».

Une question supplémentaire mérite à ce stade d'être posée : au-delà d'intérêts économiques auxquels peut répondre l'assurance, les entreprises ne recherchent-elles pas de l'aide afin de traiter en profondeur les risques psychosociaux, en se focalisant sur les sources du problème ?

De l'assurance vers l'assistance

On pense donc plutôt à un accompagnement qu'à un financement, notamment avec l'exemple des grands cabinets de courtage dans leur devoir de conseil. AON, l'un des leaders du courtage à l'échelle mondiale, proposait une assurance collective « dépendance » au profit des salariés de l'entreprise souscriptrice, afin de répondre à l'absentéisme : une étude montrait à l'époque que l'explication de l'absentéisme provenait en partie du souci des salariés de s'occuper de leurs parents dépendants. Cette assurance avait pour but de les aider en leur fournissant une assurance vis-à-vis des coûts que la dépendance peut engendrer, mais également une assistance pour les aider à supporter le poids de ce problème (par la mise en place de divers mécanismes d'aide aux parents souffrants). En 2010, la branche AON Consulting du groupe AON fusionne avec le groupe Hewitt, l'un des leaders mondiaux du conseil RH. Ce rapprochement constitue un indice majeur de la sensibilité que peut avoir un assureur vis-à-vis de la gestion du capital humain d'une entreprise.

Le groupe de courtage en assurance AON est un exemple à prendre en compte. Il montre que la demande sur le marché des risques psychosociaux réside plus dans le conseil et l'accompagnement que dans une couverture assurancielle véritable. Depuis quelques années, ce groupe international développe des outils dédiés à l'absentéisme : en partant d'un outil développé il y a plus d'une dizaine d'années en Afrique du Sud par un médecin, modélisant les liens entre la performance de l'entreprise et la santé des salariés, il a adapté cet outil pour l'appliquer aux pays européens, et pour le concentrer sur l'analyse des arrêts de travail [Mazeau , 2010]. C'est donc un outil de surveillance des arrêts de travail que le courtier propose, à travers son indice ESLI (European Sick Leave Index). Il propose aux entreprises de leur donner cinq données sociales, qui seront transformées en données économiques exploitables. Ces données vont à la fois servir pour une étude sur l'entreprise elle-même, mais aussi pour constituer un benchmark français et européen pour analyser de façon macroéconomique les données sur les accidents de travail. Selon Dominique Mazeau [2010], qui travaille au département Absence Management d'AON-Hewitt, département d'AON spécialisé en conseil RH, « l'absentéisme peut prendre sa source dans trois rivières : la physiologie, la situation privée et le contexte professionnel. L'entreprise ne peut agir que sur ce dernier, mais à une condition : rendre les collaborateurs coresponsables de leur santé physique et mentale ». C'est un véritable outil de surveillance des arrêts de travail qu'AON a pu mettre en place. Le courtier aide l'entreprise à analyser le problème et à y répondre de façon adaptée. Concrètement, les courtiers et consultants en assurance commencent à occuper le marché de la gestion en ressources humaines, en proposant étude, diagnostic, plan d'action, outil, accompagnement dans la mise en œuvre des solutions personnalisées.

Plus que dans la recherche d'une assurance, la demande réside dans un transfert de la gestion RH. Les promesses correspondent bien aux soucis actuels des entreprises vis-à-vis des risques psychosociaux : une baisse des coûts directs et indirects liés à l'absentéisme (suite à l'évaluation du coût incluant le recrutement de personnel de remplacement, la formation, la perte de chiffre d'affaires, etc.), des gains de productivité, une implication renforcée des collaborateurs, et bien sûr un contrôle du budget d'assurances collectives. Finalement, encadrer ses collaborateurs et leur proposer

des solutions vis-à-vis de leurs problèmes « extérieurs » peut renforcer leurs engagements dans une entreprise « qui s'occupe et se soucie d'eux ». Cependant, aucune assurance purement dédiée aux risques psychosociaux n'a encore été imaginée à l'heure actuelle : si une certaine partie de la sphère privée est facile à prendre en compte, des questions subsistent sur les facteurs liés au travail. Plutôt qu'une assurance, qui résout les problèmes économiques, les assureurs peuvent proposer leur assistance, et c'est sur ce point qu'ils se différencieront sur un marché en passe de devenir hyperconcurrentiel, et créeront de la valeur ajoutée.

Conclusion

Les risques psychosociaux au travail sont devenus un véritable enjeu de société. À la suite de la série malheureuse de suicides au travail, il demeure impensable que quelqu'un puisse mourir sur son lieu de travail : cette doctrine, depuis longtemps déjà affirmée pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, est en train de trouver tout son intérêt dans l'étude des risques psychosociaux. Longtemps ignorés [Arbouch et Triclin, 2006], maintenant banalisés, souvent liés à une certaine idée de la faiblesse, les risques psychosociaux sont le mal de notre temps. Au-delà d'être créateurs de troubles psychiques chez les individus, ils sont à l'origine d'une baisse d'efficacité dans les entreprises : un individu qui se sent mal travaille mal. Si certaines entreprises ne veulent pas se préoccuper de la santé mentale de leurs salariés, considérant que cela n'est pas dans leurs attributions, que la sphère privée en est le premier et parfois seul facteur, l'aspect économique et financier les fera peut-être revoir leurs positions. En effet, à l'heure où la concurrence internationale s'accroît, parier sur le capital humain, en prenant en compte la gestion des risques psychosociaux, est créateur de valeur ajoutée et de différenciation. Pour autant, vouloir gérer ces risques n'est pas chose aisée : ils sont multiples, changent en fonction des contextes et des individus impliqués, et leur traitement peut être long et difficile. La législation française semble avoir pris conscience des difficultés (ou des réticences) pouvant être rencontrées par les entreprises. Les textes, au même titre que l'encadrement, se multiplient, et donnent aux entreprises les repères pour pouvoir atteindre le minimum requis pour gérer ces risques.

Les assureurs également entrevoient la possibilité grandissante d'un nouveau marché. Plus qu'un besoin d'assurance, c'est surtout l'assistance aux gestionnaires qui se fait ressentir : les assureurs se positionnent fort bien dans leur rôle, dans la mesure où ils peuvent aisément transformer des données sociales en données économiques, et proposer des solutions dont la viabilité répond en premier lieu au souci d'équilibre économique et financier des entreprises. Car au final, la résolution des risques psychosociaux ne peut passer uniquement par une solution économique : l'assurance ne peut agir que sur la façade, et encore, un assureur demandera une cotisation élevée pour une entreprise qui ne se soucie pas de gérer son risque. L'assurance ne peut agir qu'en dernier ressort. Les risques psychosociaux, pour pouvoir s'atténuer, nécessitent une réelle prise de conscience sur l'homme et la façon dont il travaille. Se tourner vers un « management humaniste » reste la meilleure des solutions possibles. La responsabilité de la conduite du changement, voire de la réorganisation totale des entreprises dépend de leur propre motivation et engagement. Elles ne pourront pas transférer cette responsabilité. Il ne faut cependant pas oublier que si l'impulsion doit venir du top management, elle doit être suivie par les salariés eux-mêmes. Rester maître de son destin, donner du sens à son travail et finalement retrouver son libre arbitre restent des enjeux individuels de la gestion des risques psychosociaux en entreprise.

Notes

1. Cet entretien, réalisé le 20 janvier 2012 à l'École des mines, n'a pas donné lieu à publication.
2. Mis à part pour le harcèlement moral et sexuel qui sont les seuls RPS à être clairement identifiés par la loi.
3. Les troubles d'ordre psychique y sont désormais assimilés (Cour de cassation, 2^e chambre civile, arrêt n° 02-30.576 du 1^{er} juillet 2003). Le suicide intervenu ou dont la tentative est survenue au temps et au lieu de travail conduit à l'application de la présomption d'imputabilité posée par l'article L.411-1 du code de la Sécurité sociale. C'est ce qu'a tout récemment confirmé la 2^e chambre civile de la Cour de cassation dans un important arrêt rendu le 14 mars 2007 (pourvoi n° 05-21.090). Cependant, il devient plus difficile de faire reconnaître un suicide comme accident du travail si celui-ci n'est pas survenu sur le lieu même du travail. Et pourtant, le lien peut exister. Dans cette hypothèse, l'imputabilité posée par l'article L.411-1 du code de la Sécurité sociale ne trouve pas à s'appliquer. Ainsi, la 2^e chambre civile de la Cour de cassation a-t-elle considéré, dans un arrêt rendu le 22 février 2007 (pourvoi N° 05-13.771), qu'une cour d'appel avait pu décider que la prise en charge au titre d'accident du travail de la tentative de suicide d'un salarié à son domicile, pendant un arrêt maladie prescrit pour syndrome anxiodépressif, était opposable à l'employeur après avoir constaté que le salarié avait apporté la preuve lui incombant.
4. Le Figaro, 19 octobre 2009.

Bibliographie

- Arbouch P. ; Triclin A., Les tabous dans l'entreprise, Eyrolles, coll. « Ressources humaines », 2006.
- Clot Y., La fonction psychologique du travail, PUF, coll. « Le Travail humain », 1999.
- Forest H., « Risques psychosociaux », Travail et changement, n° 332, revue bimestrielle du réseau Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) juillet-août 2010.
- Karasek R. A ; Theorell T., Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life, New York, Basic Books, 1990.
- Lassagne M. ; Perriars J. ; Rozan A. ; Trontin C., L'évaluation économique du stress au travail, éditions Quae, 2012.
- Mazeau D., interview pour RH plus, youtube, 31 mars 2010.

Neboit N. ; Vézina N., Stress au travail et santé psychique, éditions Octares, 2007.

Niedhammer I. et al., « Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du « Job Content Questionnaire » de Karasek : résultats de l'enquête nationale Sumer », Santé publique, vol. 18, 2006/3, pp. 413-427. DOI : 10.3917/spub.063.0413.

Siegrist J., "Adverse Health Effects of High Effort-Low Reward Conditions at Work, Journal of Occupational Health Psychology, n° 1, 1996, pp. 27-43.

Thouet N., enquête Ifop, « Le rôle de l'assureur essentiel dans la prévention des risques psychosociaux », www.argusdelassurance.com, publiée le 31 mars 2011 à 17h 42.

www.legifrance.gouv.fr

www.travailler-mieux.gouv.fr Site institutionnel français.

www.travail-emploi-sante.gouv.fr Dossier sur les risques psychosociaux au travail.

www.inrs.fr Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

www.ffsa.fr Site de la Fédération française des sociétés d'assurances.

www.aon.fr Site du courtier en assurance AON.
