



DOSSIER

DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX à la qualité de vie au travail

LA PRÉVENTION ET VOUS
CÉCILE DENIS

« Un collectif réuni autour de valeurs et de règles communes réalise selon moi un travail plus efficace. »

LE SAVIEZ-VOUS ?
LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
EN QUÉBÉCOIS

ÉDITO

PRÉVENIR LES RPS : UN TRAVAIL COLLECTIF

Le contrat d'objectifs et de performance signé entre l'État et l'Inserm pour la période 2016 - 2020 définit les orientations et actions que l'Institut est appelé à mettre en œuvre pour répondre aux nouveaux défis et enjeux en sciences de la vie et de la santé. La réussite de ces actions suppose de fournir aux laboratoires de l'Inserm un environnement propice à l'expression des talents, qui ne peut se concevoir sans une attention particulière portée aux conditions de travail des personnels.

À cet égard, la prévention des risques psychosociaux (RPS) constitue un levier important d'amélioration des conditions de travail et notre politique en la matière doit prendre en compte les caractéristiques relatives à nos métiers. J'ai donc souhaité qu'une organisation spécifique soit mise en place au sein de l'Établissement, qui doit permettre à l'ensemble des acteurs impliqués de jouer pleinement leur rôle dans l'élaboration et la mise en œuvre de cette politique.

Comme la recherche menée à l'Inserm, la prévention des RPS suppose un travail d'équipe et je souhaite que cette démarche pluridisciplinaire aboutisse à la mise en œuvre d'actions qui permettent à chacun – agent, directeur d'unité, responsable administratif – d'intégrer dans son activité la logique de prévention indispensable à l'excellence de nos laboratoires.

Yves Lévy
Président-directeur général de l'Inserm

SOMMAIRE

P. 2 ÉDITO

QUOI DE NEUF ?

P. 3 LA PRÉVENTION ET VOUS Cécile Denis

« Un collectif réuni autour de valeurs et de règles communes réalise selon moi un travail plus efficace. »

P. 4 DOSSIER DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX à la qualité de vie au travail

P. 7 RETOUR D'EXPÉRIENCE

Comment faire progresser la prévention ?

Améliorer le suivi des contractuels : un projet innovant

P. 8 FOIRE AUX QUESTIONS

LE SAVIEZ-VOUS ?

La qualité de vie au travail en québécois

AGENDA

QUOI DE NEUF ?

● Troubles du comportement

Une fiche Conduite à tenir intitulée « Troubles du comportement sur le lieu de travail » a été réalisée par le bureau de coordination de la médecine de prévention. Elle présente la conduite à adopter face à une personne ayant un comportement violent, présentant un état d'agitation aiguë, tenant des propos délirants ou suspectée d'être en état d'alcoolisation aiguë.

📄 www.rh.inserm.fr, rubriques Santé & sécurité > En cas d'accident ou d'incident > Conduites à tenir > Troubles du comportement

● Annuaire santé et sécurité au travail

Le nouvel annuaire contenant les coordonnées de médecins de prévention et des conseillers de prévention par délégation est disponible.

📄 www.rh.inserm.fr, rubrique Santé & sécurité

● Harcèlements sexuel et moral

Le bureau de coordination de la médecine de prévention a édité deux plaquettes recensant les principales caractéristiques

du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ainsi que les démarches à mettre en œuvre par la victime, l'employeur et le collectif de travail.

📄 www.rh.inserm.fr, rubriques Santé & sécurité > Prévention des risques > Risques psychosociaux

Vanessa Grondin, Inserm



LA PRÉVENTION ET VOUS

CÉCILE DENIS

« UN COLLECTIF RÉUNI AUTOUR DE VALEURS ET DE RÈGLES COMMUNES RÉALISE SELON MOI UN TRAVAIL PLUS EFFICACE. »

Cécile Denis, directrice de recherche à l'Inserm, est responsable de l'unité 1176, au Kremlin-Bicêtre. La structure est constituée d'une quarantaine de personnes, dont les activités de recherche concernent essentiellement les domaines de l'hémostase et de la thrombose.

Objectif Santé & Sécurité : Quels sont les principaux facteurs qui, selon vous, peuvent contribuer à la qualité de vie au travail (QVT) ?

Cécile Denis : Plusieurs éléments peuvent concourir. Je citerais notamment la définition d'objectifs clairs, la reconnaissance au travail, l'animation du collectif ou encore la sécurité au travail.

Ainsi, il me semble très important de définir des objectifs précis afin que les personnels identifient clairement leur rôle au sein de l'équipe. Si vous confiez à un agent « hyperactif » des missions qui requièrent de la patience, vous allez le mettre en situation d'échec. Alors que si vous êtes en mesure d'identifier ses compétences et ses qualités,

vous pourrez le positionner sur des activités qui lui correspondent. De même, il me semble important de valoriser les résultats, aussi bien individuellement qu'en organisant des moments de convivialité, à l'occasion d'une publication, par exemple. Enfin, l'aspect hygiène et sécurité est un élément qui me semble primordial. Il est sécurisant pour les nouveaux arrivants de faire un premier tour du laboratoire en compagnie de l'assistant de prévention afin d'identifier les risques.

OSS : Quels seraient à votre avis les facteurs limitant ?

C. D. : Le facteur le plus limitant est celui du temps. En tant que directrice d'unité, j'ai de nombreuses responsabilités et activités. Il est parfois difficile de tout concilier et de parvenir à prendre le temps. Les entretiens d'évaluation annuelle GAIA des ingénieurs et techniciens sont des moments clés. C'est l'occasion d'abor-

der le travail différemment. Nous échangeons sur l'activité, mais également sur le ressenti des agents quant à leur travail. Il serait peut-être intéressant de réaliser des entretiens plus réguliers, dans un cadre moins formel. Cela pourrait permettre aux managers d'être plus à l'écoute des personnels. Malheureusement, il est difficile de trouver du temps pour ce type d'entretiens. Par ailleurs, je remarque que l'incertitude peut influencer fortement sur le bien-être au travail. L'incertitude organisationnelle peut se traduire

« Les entretiens d'évaluation annuelle GAIA des ingénieurs et techniciens sont des moments clés. »

notamment par l'inquiétude de certains agents concernant leur situation contractuelle. Une politique d'accompagnement de ces personnels est mise en œuvre par l'Inserm, mais certaines contraintes réglementaires sont parfois difficiles à adapter au monde de la recherche.

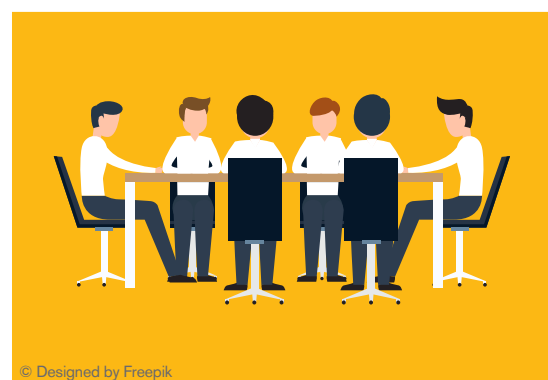
OSS : Quelles qualités doit avoir un directeur d'unité pour contribuer au mieux à la QVT ?

C. D. : Je dirais qu'il doit porter attention à son environnement et essayer de « sentir l'humeur » du laboratoire. C'est quelque chose d'assez subtil. Si un conflit émerge, il faut être un minimum psychologue pour savoir si une intervention est nécessaire ou s'il est préférable de laisser les personnes régler certains problèmes entre elles. Je pense que les moments de convivialité représentent également un levier essentiel. Un collectif réuni autour de valeurs et de règles communes réalise selon moi un travail plus efficace. ●

Propos recueillis par
Stephanie Bee, Inserm.



Cécile Denis, directrice de recherche à l'unité 1176, Inserm

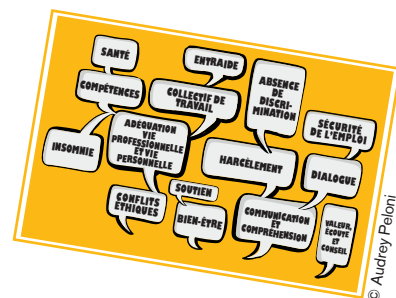


© Designed by Freepik

DOSSIER

DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Les risques psychosociaux (RPS) sont difficiles à spécifier. L'amalgame entre les causes et les effets est grand. Ces risques sont souvent définis par leurs conséquences : stress, violences, épuisement professionnel, suicide...

Comment définir les RPS ?

Le collège d'experts présidé par Michel Gollac (2011) donne la définition suivante : « Ce qui fait qu'un risque [...] est psychosocial, ce n'est pas sa manifestation, mais son origine : les RPS seront définis comme 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 ». Cette définition globalisante place l'Homme au centre du dispositif de travail. Multifactoriels, les RPS échappent à une relation de causalité unique : un danger - un effet.

EXPERTISE COLLECTIVE

L'Inserm* avait, dès 1995, proposé la définition suivante des facteurs psychosociaux impliqués dans la survenue des rachialgies (douleurs du dos) en milieu professionnel : « Les facteurs psychosociaux au travail désignent un vaste ensemble de variables qui se situent à l'intersection des dimensions individuelle, collective et organisationnelle de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite. Habituellement, ces facteurs sont subdivisés en trois catégories : facteurs relatifs à la demande et au contrôle du travail, facteurs relatifs au support social et symptômes de stress au travail. »

*Expertise collective Inserm : Rachialgies en milieu professionnel



LES FACTEURS DE RISQUE SE DÉCLINENT EN 6 CATÉGORIES

→ EXIGENCES DE TRAVAIL

- quantité de travail
- pression temporelle
- complexité du travail
- conciliation vie travail/hors travail

→ FACTEURS ÉMOTIONNELS

- relation avec le public
- empathie, contact avec la souffrance
- fait de devoir cacher ses émotions
- peur au travail

→ AUTONOMIE / MARGES DE MANŒUVRE

- autonomie dans l'organisation de son travail
- prévisibilité
- utilisation et accroissement des compétences
- travail répétitif
- participation, représentation

→ RAPPORTS SOCIAUX / RELATIONS DE TRAVAIL

- coopération, soutien (Karasek)
- conflit, harcèlement
- reconnaissance
- clarté, pilotage du changement

→ CONFLITS DE VALEURS

- conflits éthiques
- qualité empêchée

→ INSÉCURITÉ DE L'EMPLOI

- sécurité de l'emploi et du salaire
- soutenabilité du travail



Facteurs de risque peu nombreux
Possibilité d'agir



Conjonction de plusieurs facteurs de risque
Impossibilité d'agir

QUELQUES CHIFFRES

En 2007, le coût social du stress en France a été estimé entre 2 et 3 milliards d'euros (INRS).

En 2012, en France, tout secteur confondu :

- 35 % des salariés déclarent subir au moins 3 contraintes de rythme de travail : une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate ; des contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie et un soutien rare ou inexistant de leur supérieur ;
- 56 % des salariés disent devoir interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue et pour 44 % d'entre eux, leur travail en est perturbé ;
- 36 % déclarent ne pas pouvoir faire varier les délais fixés pour réaliser leur travail.

Quels sont les effets des RPS sur la santé ?

Les RPS sont à l'origine d'atteintes multiples et non spécifiques. Face à des situations identiques, chaque individu réagit différemment et les atteintes peuvent très largement varier d'une personne à une autre. Les manifestations peuvent être physiques (hypertension, troubles de l'immunité, etc.), psychiques (état dépressif, etc.) et/ou comportementales (addiction, violence, etc.).

Les répercussions sur la vie familiale et la vie sociale sont également importantes, en lien avec le repli sur soi, la fatigue, le désintérêt et l'irritabilité, voire la dépression. L'impact sur les entreprises est aussi majeur en matière d'accidents de travail, d'absentéisme, de maladies professionnelles, de turnover, avec un retentissement sur la qualité du travail réalisé.

Quelle organisation pour prévenir les RPS à l'Inserm ?

L'Inserm s'est doté d'une organisation spécifique afin de mener une politique efficace de prévention des RPS.

- Au niveau du laboratoire, le directeur

d'unité a pour mission de veiller au respect des règles relatives à la santé et à la sécurité des personnels. Il participe directement à la prévention des RPS.

- Au niveau régional, le délégué régional (DR) ou l'administrateur du siège assure la veille et le suivi des conditions de travail des personnels de sa circonscription, en s'appuyant sur une équipe pluridisciplinaire.

La **Cellule de veille sociale (CVS)** est composée, sous l'autorité du délégué régional, du responsable ressources humaines (RRH), du médecin de prévention et de l'assistant de service social (ASS). Elle est chargée de proposer des actions à mettre en œuvre afin de prévenir les RPS, et d'assurer un accompagnement des situations individuelles ou collectives de souffrance au travail.



COMMENT SAISIR LA CVS ?

Tout agent peut saisir la CVS par l'intermédiaire de l'un de ses membres : DR, RRH, médecin de prévention ou ASS.



Fatigue chronique



Irritabilité



Troubles intestinaux



Troubles du comportement alimentaire



Mal d'épaule



Mal de nuque



Mal de dos



Insomnie



Anxiété



Canal carpien



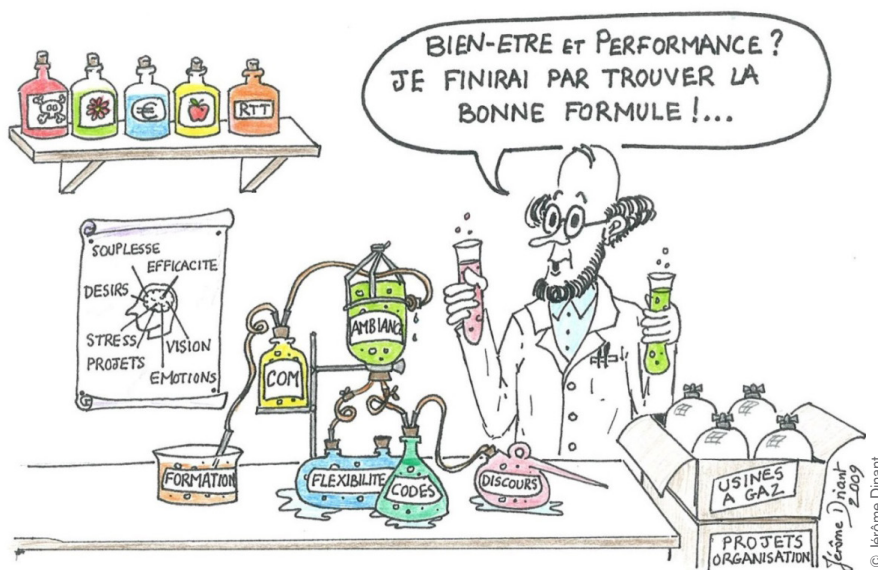
Céphalées

LE COLLECTIF DE TRAVAIL : UNE RESSOURCE POUR L'ORGANISATION

C'est un espace d'élaboration de règles de travail, non écrites, construites dans et pour l'action, partagées par tous et disponibles pour chacun. C'est sur ce socle commun que se fondent la reconnaissance entre pairs, la confiance, la coopération, l'entraide qui permet de rattraper les défaillances individuelles. Il constitue un ressort pour la résolution de problèmes entre les salariés eux-mêmes et avec la hiérarchie.

CAS CLINIQUE

Simone est assistante du directeur d'un service. C'est une femme de 50 ans, en bonne santé, elle a du respect pour le travail bien fait et ne sait pas dire non. Jean, son supérieur hiérarchique, lui-même soumis à des injonctions fréquentes et urgentes du responsable de l'établissement, lui confie de plus en plus de tâches. Il ne dit jamais merci ni bravo, il n'a pas le temps. Il ne se pose jamais la question de savoir si elle est en capacité d'accomplir ces tâches, ou seulement comment elle se sent. Simone est dépassée, inquiète, en retard sur les dossiers et travaille chez elle le soir et le week-end. Elle a des insomnies de plus en plus fréquentes, est fatiguée, n'a plus envie de se lever le matin, se sent incompétente, a mal à la tête très souvent, des douleurs abdominales, et éprouve des difficultés à se concentrer. Elle se sent coupable de cette situation de travail dégradée. Elle ne dira rien, ni à Jean, ni à ses collègues, ni au médecin du travail. Son mari l'accompagne tous les jours en voiture car elle se sent incapable de prendre le métro. Un jour, elle s'arrête devant la porte de son établissement et ne pourra pas la franchir. Elle sera arrêtée 6 mois pour burn-out et gardera à vie la mémoire de cet épisode douloureux. NB : le cas clinique décrit ci-dessus ne relève pas de l'Inserm



Le Comité spécial d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CSHSCT) participe à l'élaboration de la politique de prévention des RPS de l'Inserm en proposant des actions adaptées au contexte régional. Il s'appuie sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, les orientations et réflexions de la CVS et les orientations nationales arrêtées après avis du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

• **Au niveau national, la Commission de prévention des risques psychosociaux (CPRPS)** est composée de représentants des différents acteurs institutionnels impliqués dans la prévention des RPS, et de représentants du personnel au CHSCT. Elle a pour mission de proposer une méthode d'évaluation et d'élaborer un plan d'action adapté à l'environnement et à l'organisation de l'Inserm.

Le **CHSCT** participe à la politique nationale de prévention des RPS. Il dispose des moyens nécessaires, dont les propositions émises par la CPRPS.

LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les représentants du personnel ont un rôle actif à jouer dans la prévention des RPS. Leur action s'exprime au travers de leur participation aux instances de l'Établissement (CHSCT, CPRPS...) ou dans l'accompagnement de situations individuelles ou collectives.

La formation comme moyen de prévention. La politique de formation de l'Inserm participe à la qualité de vie au travail. À ce titre, elle vise notamment à :

- accompagner les agents, tout au long de leur carrière, par le développement de leurs compétences,
- adapter l'offre de formation à l'évolution des métiers.

Par ailleurs, conscient du rôle central occupé par le management, l'Institut a développé des formations pour les cadres scientifiques et administratifs de l'établissement. Elles ont pour objectif de faire prendre conscience aux chefs d'équipe de la part des enjeux managériaux dans le fonctionnement et la performance des équipes. L'Inserm est également engagé dans une démarche volontariste en matière de conditions de travail et de prévention des risques professionnels. En 2015, l'ensemble des acteurs des cellules de veille sociale a été formé aux RPS. Ce plan de formation se poursuit par la formation des membres des CHSCT et une sensibilisation accrue des principaux acteurs de la prévention des RPS (managers, conseillers de prévention...). La prévention du harcèlement moral a également fait l'objet de formations à destination des directeurs d'unité et des conseillers de prévention.

Ces formations complètent l'ensemble des actions déjà mises en place dans l'Établissement en matière de prévention des risques professionnels. ●

À NOTER

En 2014, 50 % des personnels Inserm tous statuts confondus ont répondu à une enquête nationale intitulée Le ressenti des agents face à leurs conditions de travail. Les items suivants étaient questionnés : l'intensité et le temps de travail, la souffrance éthique, la qualité des rapports sociaux, le degré d'autonomie, l'exigence émotionnelle et l'insécurité de la situation de travail.

Les éléments déficients diagnostiqués ont été : la reconnaissance professionnelle, la conduite du changement, l'insécurité de la situation de travail pour les CDD et les vacataires.

L'Inserm, avec l'aide des partenaires impliqués dans la prévention de la santé et afin d'améliorer les conditions de vie au travail, va préparer un plan d'action. Ainsi, la Commission de prévention des risques psychosociaux (CPRPS) s'organise actuellement en différents groupes de travail pour étudier les items déficients de l'enquête.

Véronique Sode, Inserm

NE RESTEZ PAS SEUL !

Lorsque vous êtes confrontés à une situation difficile, contactez l'une des personnes ressources suivantes :

- votre supérieur hiérarchique direct ;
- et/ou le RRH, le DR ou l'administrateur du siège ;
- et/ou le médecin de prévention, l'ASS, un représentant du personnel.

Anne Affre, Inserm ; Mejda Ben Slama, Inserm ; Béatrice Bié, Inserm ; Patricia Frot, Inserm ; Corinne Schiltz, Inserm ; Pierre-Emmanuel Sinet, Inserm et Véronique Sode, Inserm.

POUR ALLER PLUS LOIN : QUELLES THÉORIES POUR COMPRENDRE LES RPS ?

Pour approfondir ces sujets, nous vous invitons à vous intéresser à l'ergonomie de l'activité, la psychodynamique du travail (Christophe Dejours 1993) ou encore la clinique de l'activité (Yves Clot 2010).

RETOUR D'EXPÉRIENCE

Comment faire progresser la prévention ?

AMÉLIORER LE SUIVI DES CONTRACTUELS : UN PROJET INNOVANT

En délégation Rhône Alpes-Auvergne, un dispositif innovant d'accompagnement des contractuels a débuté en juillet 2014.

1 Dans quel contexte ?

Depuis avril 2013, l'Inserm a mis en œuvre une charte pour le recrutement et le suivi des personnels contractuels. En délégation Rhône-Alpes, Auvergne, un pôle Recrutement et suivi de carrières a été créé en décembre 2013 pour permettre la déclinaison opérationnelle des objectifs de la charte en matière d'accompagnement de ce public. En parallèle, un partenariat avec le Pôle emploi pour le suivi particulier des fins de contrat a été engagé dès juillet 2014 à Grenoble, puis étendu à Lyon en avril 2015. Ce dispositif a vocation à participer à l'amélioration de la qualité de vie au travail en agissant notamment sur l'insécurité de l'emploi ressentie par les agents en contrat à durée déterminée. Cette insécurité représente un facteur de risque psychosocial, comme le montre l'enquête menée à l'Inserm en 2014.

2 En quoi consiste le projet ?

Pour le suivi et l'accompagnement des contractuels, des entretiens à la signature du contrat ont été systématisés. Ils permettent de s'assurer de la bonne intégration du contractuel à l'Inserm et de présenter les acteurs et dispositifs qui existent pour accompagner et construire les parcours professionnels.

Parmi ces dispositifs, est notamment proposée une prestation personnalisée du Pôle emploi qui, intervenant en présentiel sur site, peut être sollicité à tout moment du contrat et jusqu'à 6 mois après son terme.

Le conseiller en insertion de Pôle emploi a pour missions :

- d'établir le bilan du parcours professionnel en définissant des outils spécifiques de recherche d'emploi ;
- de faire le point sur les démarches de

recherche d'emploi et de construire un plan d'action personnalisé ;

- de proposer des objectifs concrets de reclassement ;
- de développer les relations avec les partenaires locaux publics et privés, de mieux connaître le marché du travail du secteur et d'améliorer la lisibilité de la politique de recrutement du privé.

3 Quels résultats ?

Sur 148 contractuels qui arrivent au terme de leur contrat en 2016, 37 ont accepté un accompagnement personnalisé, alors que la mission compte 52 accompagnements en cours.

24 accompagnements sont aujourd'hui clos, le taux d'insertion dans l'emploi en fin d'accompagnement étant de 75 % (10 personnes ont trouvé un emploi dans le secteur privé, 8 dans le secteur public, les autres se sont réinvesties dans des formations complémentaires diplômantes pour finaliser leur projet professionnel).

Des actions en partenariat sont par ailleurs développées :

- en collaboration avec le Centre national de la recherche scientifique, l'Université et Pôle emploi, des forums de l'emploi pour les docteurs ont été organisés à Grenoble et à Lyon ;
- des réseaux d'entreprises ont été développés et ont notamment permis la mise en place, tous les 2 mois, d'ateliers rencontres avec des entreprises du privé spécialisées en biologie (7 ateliers).

4 Quid de la suite ?

Malgré certains obstacles identifiés, tels que le contexte difficile du bassin d'emploi dans la région ou la difficulté à mobiliser le public ciblé, les actions vont se poursuivre. Les objectifs concerneront notamment la mise en place de conférences et ateliers formatifs sur l'insertion professionnelle, sur site, en partenariat avec les centres de recherche de la région et les partenaires universitaires (« ateliers-pitch » présentation et entraînement aux entretiens courts de recrutement).

Virginie Farré, Inserm



FOIRE AUX QUESTIONS

CÔTÉ SANTÉ : Quels signes peuvent interpeller sur une personne en difficulté au travail ?

Ce qui doit alerter, c'est avant tout l'observation d'une rupture dans le fonctionnement d'un agent avec qui jusque-là, il n'existait aucun problème. Trois ordres de difficultés peuvent attirer l'attention de l'entourage mais aucun n'est spécifique. Les signes sont à repérer dans :

- l'activité de travail : troubles de la concentration, difficultés à s'organiser ...
- les relations au sein du groupe : repli, isolement, émotivité, agressivité ...
- l'apparition de problèmes de santé : troubles du sommeil, amaigrissement, maux de tête ...

Ces désorganisations ont des répercussions sur le collectif de travail. Il faut donc agir rapidement et alerter les personnes ressources : le médecin de prévention, le conseiller de prévention, la hiérarchie, le responsable des ressources humaines afin d'aider et accompagner la personne en souffrance. Il faut ensuite analyser et agir sur les facteurs de risques identifiés. Les questions des RPS requièrent la coopération de tous les

acteurs de l'institution, à la fois pour prendre en charge les personnes en difficulté, mais aussi pour intervenir sur les facteurs de risques au niveau de la situation de travail, afin d'améliorer la qualité de vie au travail et éviter les récurrences.

CÔTÉ PRÉVENTION : Que représente la Qualité de vie au travail (QVT) pour les conseillers de prévention ?

À l'occasion de ce numéro Hors-série, nous avons interrogé des conseillers de prévention dans différentes délégations, afin de leur demander en quoi consistait selon eux la QVT. Retrouvez ci-après les mots-clés qui, à leurs yeux, caractérisent et participent de la QVT : →

Béatrice Bié, Inserm et Corinne Schiltz, Inserm.



© Designed by Freepik, © Audrey Peloni

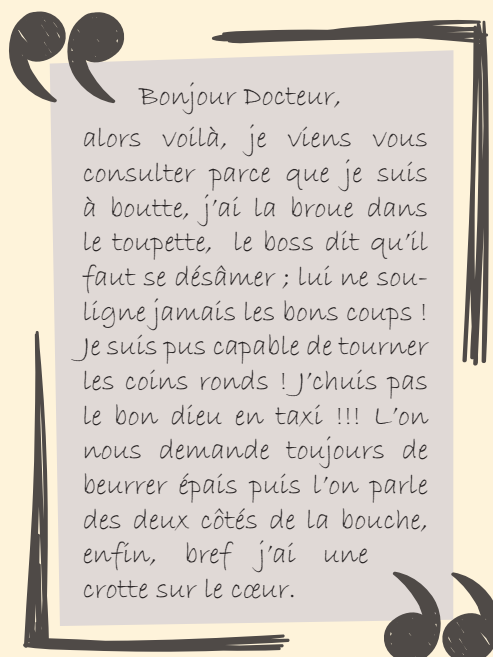
LE SAVIEZ-VOUS ?

La Qualité de vie au travail, en québécois

Nous vous proposons de découvrir l'extrait d'une lettre adressée par un agent à son médecin de prévention. Découvrez les terminologies québécoises, riches et imagées, et leurs équivalents français. ●

Traduction : « Bonjour Docteur, Alors voilà, je viens vous consulter parce que je suis au bout du rouleau, j'ai du travail par-dessus la tête, le boss dit qu'il faut travailler dur ; il ne reconnaît jamais les succès ! Je ne suis plus capable de faire un travail de qualité ! Je ne peux pas faire de miracle ! On nous demande d'en faire toujours plus et puis on se contredit, enfin, bref, je ressens de la rancune. » ●

Anne Affre, Inserm



AGENDA

28 au 30 mars 2017, Paris, France
ContaminExpo
Porte de Versailles – Hall 6
Organisé par l'Aspec
www.contaminexpo.fr

29 au 31 mars 2017, Nancy, France
Innovation technologique, changements
organisationnels : quels enjeux pour la prévention ?
www.inrs.fr, rubriques Actualités / Agenda

20 au 22 juin 2017, Paris, France
Preventica
Santé et sécurité au travail
www.preventica.com