

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information
et d'analyse de Point Org Sécurité

N° 93, janvier 2014

Pourquoi Altersécurité infos ?

La sécurité et la santé au travail sont désormais des sujets d'actualité qui intéressent le grand public. Il faut s'en féliciter, tant ce débat public contribue à renforcer l'attention portée à ces questions cruciales. Toutefois, il est encore nécessaire de diffuser sur ces questions une information plus spécialisée à destination des personnes plus spécifiquement concernées.

C'est la vocation d'Altersécurité qui, fort de l'expérience des intervenants de Point Org Sécurité, entend informer plus spécialement les employeurs et les salariés sur leurs droits et devoirs en matière de santé et de sécurité au travail. Altersécurité ne prétend pas être exhaustif, mais souhaite susciter l'attention de ses lecteurs sur l'actualité des risques professionnels.

Cette démarche repose sur quelques solides convictions. La première est que la prévention est la clef de voûte de la lutte contre les risques et qu'il n'y a pas de prévention efficace sans une bonne information. La seconde est que les risques évoluent sans cesse, à mesure que le travail lui-même se transforme et que les connaissances évoluent. La troisième est que cette mise à jour permanente de nos savoirs et de nos pratiques doit s'appuyer sur de multiples disciplines.

En effet, pour bien combattre les risques, il faut les connaître et pour les connaître, il faut se nourrir des recherches accomplies dans des domaines d'expertise aussi variés que le droit, la médecine, la sociologie, la psychologie, l'ergonomie, l'économie ou encore le management. C'est ainsi, en croisant les savoirs et les expériences les plus diverses que nous souhaitons contribuer à la nécessaire sensibilisation aux risques professionnels.

www.altersecurite.org

Éditorial

BURN-OUT

Le nouveau mal du siècle ?

Pour le magazine *L'Express*, le nouveau mal du siècle est identifié ⁽¹⁾. Il s'agit du "burn-out", autrement dit d'une forme particulièrement aiguë de surmenage ou d'épuisement professionnel.

Plus de 10 % des travailleurs français concernés

Il est vrai que les chiffres avancés par l'hebdomadaire font frémir. À l'en croire, plus de 10 % des travailleurs français, soit environ trois millions de personnes, seraient concernés. Même si ces résultats sont à envisager avec prudence, parce qu'ils sont le fruit d'un sondage en ligne ⁽²⁾, il n'en reste pas moins vrai qu'ils rejoignent le constat dressé par les professionnels de santé. Ainsi du Dr François Baumann qui voit dans la multiplication actuelle des cas, une "véritable épidémie" ⁽³⁾. L'enquête vient également confirmer que ce risque varie beaucoup selon les secteurs et les catégories professionnelles. Comme le relève *Le Monde*, il est "particulièrement élevé chez les agriculteurs (23,5 %), devant les artisans, commerçants et chefs d'entreprise (19,7 %) et les cadres (19 %). Viennent ensuite les ouvriers (13,2 %), les professions intermédiaires (9,8 %) et les employés (6,8 %)" ⁽⁴⁾. Autre trait distinctif : il touche, par essence,

des personnes fortement engagées dans leur travail, les salariés, les plus volontaires et les plus passionnés. C'est d'ailleurs ce qui rend cette pathologie particulièrement insidieuse.

Réaction individuelle et collective

Le burn-out frappe en effet des personnes si peu enclines à se plaindre et si dévouées à leur métier que, face aux difficultés, elles s'accrochent jusqu'à outrepasser leurs limites et s'effondrer brutalement. Voilà pourquoi, la prise de conscience actuelle est probablement salutaire. Parce qu'elle peut conduire à une réaction individuelle et collective quant à ce risque.

Pour le conjurer, les deux démarches seront nécessaires. S'il est en effet absolument indispensable de prêter attention aux risques psychosociaux dans l'évaluation des risques professionnels, il est aussi nécessaire que chacun s'interroge, en conscience, sur son rapport au travail. Tout le monde s'en trouvera mieux : parce que, pour les entreprises comme pour les salariés, performance doit rimer avec endurance ! ■

(1) *L'Express*, 22/01/14. (2) Étude clinique et organisationnelle, réalisée par Technologia, janvier 2014. (3) Cité in *L'Express*, op. cit. (4) *Le Monde*, 22/01/14.

Guide 2014 des prestations et formations Point Org Sécurité

Cette plaquette présente l'ensemble des prestations proposées par Point Org Sécurité en matière de prévention des risques professionnels. Au-delà des interventions relatives à l'élaboration du document unique ou du bilan pénibilité, Point Org Sécurité propose en effet une palette complète de services et de formations permettant aux entreprises de s'acquitter de leurs obligations en agissant de façon globale et cohérente. ■

Pour aller plus loin : *Le Guide 2013* est téléchargeable sur www.altersecurite.org.



Lu pour vous

Les incitations financières à la prévention des risques en Europe

Au-delà de l'application de la législation applicable, comment inciter les entreprises à mettre en place des actions de prévention des risques professionnels ? Pour enrichir sa réflexion sur cette question, la CNAMTS a

demandé à Eurogip de mener une enquête sur les incitations financières à la prévention des risques professionnels mises en place chez nos voisins européens.

Rendu public voici quelques semaines, ce rapport décrit les mécanismes en vigueur en Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, au Luxembourg et au Royaume-Uni. Il souligne que les incitations financières peuvent prendre trois formes. D'une part, le versement de subventions aux entreprises qui engagent des actions

de réduction des risques professionnels ; d'autre part la mise en place d'un système de bonus-malus permettant de moduler les cotisations en fonction de la sinistralité ; enfin, de façon plus coercitive, des sanctions financières pour les entreprises trop peu performantes en matière de prévention des risques. Parfois, les différents systèmes se combinent, donnant une grande variété de situations.

Pour aller plus loin :

Ce rapport est téléchargeable sur www.eurogip.fr.

Mieux se préparer au risque d'incendie

À l'occasion de l'édition d'un nouveau DVD consacré au risque d'incendie en milieu professionnel, l'INRS rappelle combien il est nécessaire, pour les entreprises d'évaluer ce risque et de le prévenir mais aussi de s'y préparer afin de le gérer au mieux s'il venait à survenir.

Les incendies n'arrivent pas qu'aux autres ! "De nombreux incendies se déclarent chaque année dans les entreprises. Aucun secteur d'activité n'est épargné", rappelle l'INRS. Or, les conséquences de l'incendie dépendront, pour une grande part, des mesures d'évaluation, de prévention et de formation adoptées en amont pour protéger les salariés et limiter les dégâts matériels.

Des conséquences dramatiques

Si "le nombre des victimes directes des incendies en entreprise reste relativement faible", les conséquences socio-économiques se révèlent dramatiques. "Parfois, la destruction partielle des locaux et de l'appareil de production n'entraîne qu'une fermeture temporaire des établissements. Mais le plus souvent, les dégâts sont tels que les entreprises se voient contraintes de cesser toute activité. 70 % d'entre elles ne rouvriront jamais leurs portes", précise l'INRS.

Les moyens matériels de protection

Pour conjurer un tel danger, les entreprises se doivent de prendre des mesures de prévention des risques. Les obligations légales concernent d'abord la protection des personnes. "Le Code du travail impose aux employeurs de mettre en œuvre une série de mesures visant à permettre une évacuation rapide des locaux, à faciliter l'intervention des secours extérieurs et à limiter la propagation de l'incendie." Il s'agit notamment de prendre des mesures matérielles (création d'issues de secours, installation de dispositifs d'alarme,

mise à disposition de moyens d'extinction, etc.) mais aussi de rédiger des consignes de sécurité, notamment, des plans d'évacuation, sans oublier de les faire connaître.

Démarche d'évaluation systématique des risques

Toutefois, au-delà du respect de ces normes, il convient aussi de prendre des mesures spécifiques adaptées à la situation. C'est pourquoi, comme le précise l'INRS, "les mesures de prévention doivent également s'appuyer sur une évaluation précise des risques basée sur le recensement systématique des produits combustibles (localisation, mode de dispersion, caractéristiques d'inflammabilité telles que le point d'éclair, la température d'auto-inflammation ou le domaine d'inflammabilité...) et des sources d'inflammation possibles (appareils de chauffage, travaux par points chauds, surcharge électrique, électricité statique, étincelles...)"

Formation des personnels

"Lors d'un départ de feu, la rapidité de réaction des personnes présentes est cruciale. C'est



"70 % des entreprises frappées par un incendie ne rouvrent jamais leurs portes."

pourquoi, il est nécessaire de sensibiliser les personnels et de leur offrir une formation minimale de façon à ce qu'ils aient les bons réflexes en cas de départ de feu : donner l'alarme, limiter la propagation, prévenir les secours..." explique Emmanuel Pochet, responsable des formations de Point-Org-Sécurité. Une évidence bien sûr, mais pas toujours traduite en actes. "Dans de nombreuses entreprises il y a davantage d'extincteurs que de personnes capables de les utiliser efficacement", confie l'expert. Comme souvent, en prévention des risques, c'est donc la sensibilisation et la formation des hommes qui fait la différence. ■

Pour aller plus loin :

Le DVD de l'INRS sur la prévention du risque incendie peut-être commandé sur www.inrs.fr. Un extrait de celui-ci est par ailleurs visible sur YouTube à cette adresse : www.youtube.com/watch?v=GOozdldTZ3E

Les formations de Point-Org Sécurité relatives au risque incendie

Les experts de Point-Org-Sécurité proposent trois formations ouvertes à tous les salariés :

- Sensibilisation au risque incendie (1h15).
- Formation à l'utilisation des extincteurs (2h à 2h15).
- Formation "Évacuation, guide et serre-file".

Renseignements : 01.43.56.58.00 - contact@sepr.eu



Dossier

Comment déceler et prévenir le **risque** de **burn-out** dans son entreprise ?

Alors que L'Express qualifie le burn-out de "nouveau mal du siècle" et que les professionnels de santé s'alarment de la progression du nombre de personnes atteintes, il est plus que jamais nécessaire, pour les employeurs et les salariés d'apprendre à déceler et prévenir cette pathologie. Hélas, rien n'est moins simple car il s'agit d'un mal insidieux aux causes complexes.

Jean, poseur de stores, a fait une crise d'épilepsie dans sa voiture de fonction. Anne, aide-soignante, un zona géant qui l'a clouée au lit un trimestre. Monique, secrétaire de direction, un malaise cardiaque pendant un congrès. Louis, brillant polytechnicien a accepté des horaires 'de dingue' [...]. Jusqu'à 'péter un plomb' et insulter ses collègues." Tels sont quelques-uns des exemples de burn-out relatés par L'Express dans son édition du 22 janvier dernier. Ils illustrent bien l'une des caractéristiques principales de la pathologie : elle frappe ses victimes brutalement, sans prévenir... ou presque !

Les symptômes à prendre en compte

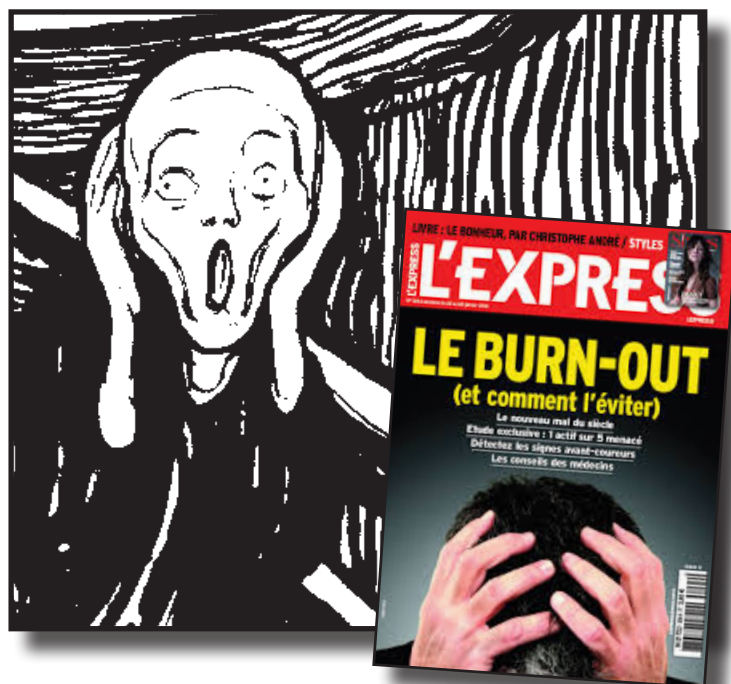
Car pour les spécialistes de la santé, les signes avant-coureurs existent. Mais comme ils sont mal connus, trop souvent on ne les distingue pas, ou alors on n'y prête pas plus d'attention que cela parce que l'on s'imagine qu'ils ne révèlent qu'un mal-être passager. Et lorsque l'on réalise enfin l'ampleur du mal, il est trop tard.

Avant de se traduire par un effondrement généralisé, le burn-out se manifeste par des symptômes qui sont autant de signaux d'alertes pour la victime elle-même, ses proches, ses collègues ou sa hiérarchie. L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) recommande ainsi d'être attentifs aux :

- manifestations émotionnelles : sentiment de vide, d'impuissance, perte de confiance en soi, irritabilité, pessimisme, évitement des contacts, attitude routinière et bureaucratique...
- manifestations cognitives : difficulté de concentration, indécision, altération de la qualité du travail...
- manifestations physiques (fatigue généralisée, maux de tête, de dos, tensions musculaires, problèmes de peau...

Le stress chronique à l'origine du burn-out

Même sur le burn-out touche prioritairement des personnes impliquées émotionnellement dans un travail qu'elles aiment ou auquel elle attribue une grande importance, il s'agit d'une pathologie sociale. Le burn-out est directement liée aux conditions de travail. Ses principales causes se confondent avec les traditionnels facteurs de stress. Pour prévenir la survenue de burn-out dans leur entreprise, c'est sur ceux-



ci que les employeurs doivent agir. Pour mémoire, selon l'INRS, les facteurs de stress sont :

- l'absence de soutien social (relations insuffisantes ou de mauvaise qualité avec les collègues, les supérieurs, les proches),
- l'absence de reconnaissance du travail effectué,
- le manque de contrôle (faiblesse de la participation aux prises de décision, des marges de manœuvre, manque de retour d'information sur l'efficacité du travail),
- la perte de sens du travail,
- la surcharge de travail,
- le sentiment d'iniquité, d'un manque de réciprocité,
- les demandes contradictoires,
- le manque de clarté dans les objectifs, les moyens...

Les signaux d'alerte managériaux

Les employeurs peuvent aussi prêter attention aux habituels symptômes de mal-être professionnels que sont l'augmentation du turnover, la hausse des arrêts-maladie et de l'absentéisme, la recrudescence des erreurs dans le travail fourni, la multiplication des conflits dans les équipes, etc.

Lorsque ces indicateurs virent au rouge, il est vivement conseillé d'entreprendre une démarche plus approfondie de prévention des risques psychosociaux.

Les signaux d'alerte managériaux

Les employeurs ont d'ailleurs tout intérêt à engager une telle démarche car, à l'instar des autres pathologies psychosociales, le burn-out est un révélateur de dysfonctionnements affectant la bonne marche de l'entreprise. Prévenir la survenue de burn-out fait donc partie des impératifs de bonne gestion. Parce que cela permet de préserver la santé de ses salariés et singulièrement des plus engagés d'entre eux. Mais aussi parce que cette initiative conduit à améliorer l'organisation de l'entreprise et donc, sa performance globale. ■

Pour aller plus loin : Note "Épuisement professionnel ou burn-out", librement consultable sur www.inrs.fr.

Dans notre bibliothèque

Mois après mois, les experts de Point Org Sécurité scrutent l'actualité éditoriale afin de présenter aux lecteurs d'Altersécurité un panorama de ce qui se publie autour des pôles d'intérêt qui sont les leurs. Ces publications constituent un baromètre signalant les orientations, les motivations, les préoccupations et les tendances du moment en matière de sécurité et de santé au travail.

Violences au travail

L'organisation en débat

Caroline Cintas

Violences au travail. L'organisation en débat

Par Caroline Cintas, Editions EMS-Entreprendre, novembre 2013, 79 p., 9,90 €.

Après les vagues de suicides qui ont frappé de grandes

entreprises, le management a rapidement été désigné comme le principal coupable de la dégradation de la santé des salariés au travail. Les médias ont ainsi popularisé le portrait d'un manager harceleur provoquant délibérément le stress des salariés pour les inciter à atteindre leurs objectifs.

Sans nier l'impact des nouvelles formes de management sur l'équilibre psychique des salariés, Caroline Cintas invite à prendre du recul par rapport à cette affirmation car "de nombreux cas d'entreprise montrent que la violence prospère lorsque le management est absent ou 'empêché'". Pour cette enseignante en sociologie des organisations et maître de conférences à l'IAE de Rouen, "le rôle du management est ambivalent, à la fois potentiellement producteur et aussi préventeur, régulateur des violences." Sans compter que, souvent, le manager est lui-même l'objet de violences ou la victime du stress.

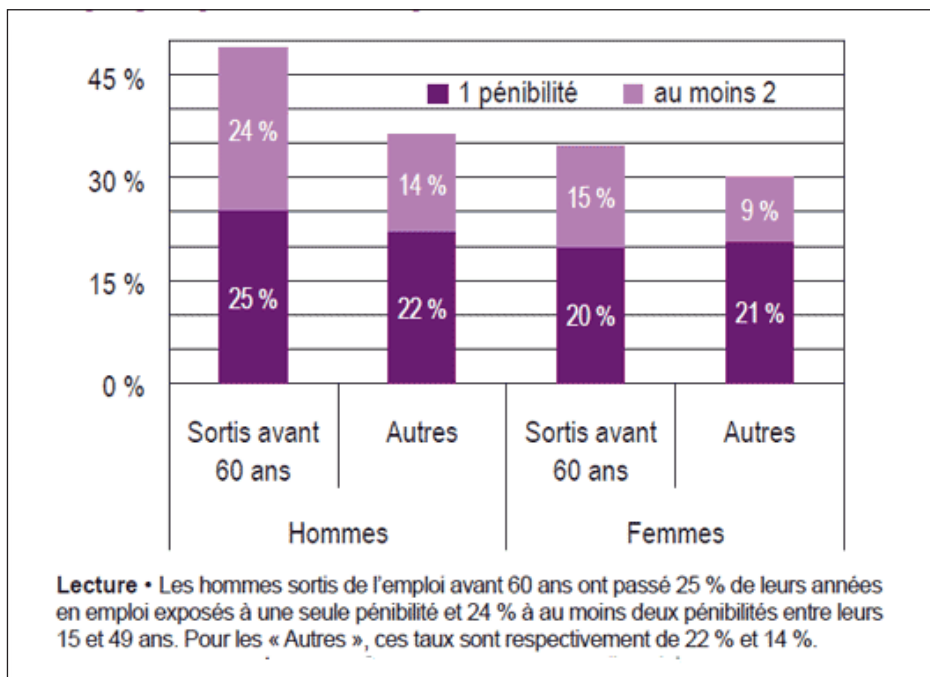
Cet ouvrage salutaire pour se libérer des schémas simplistes souvent véhiculés par les médias est aussi une invitation à inventer de nouvelles formes de régulation des situations de violence. Parce que la question mérite mieux que la simple désignation de boucs émissaires. ■

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité
 Directeur de publication : Emmanuel Pochet
 Courriel : info@point-org.org - www.altersecurite.org

L'étude du mois :

Une étude souligne le rôle de la pénibilité dans les sorties de l'emploi avant 60 ans.



"Les personnes sorties définitivement de l'emploi avant 60 ans connaissent des trajectoires professionnelles stagnantes peu qualifiées et sont plus exposées au cumul de pénibilités physiques que les autres personnes de 60 ans ou plus." C'est l'une des observations formulées par les auteurs d'un récent rapport de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du Ministère de la Santé.

Consacrée aux "trajectoires professionnelles et de santé et sorties définitives de l'emploi avant 60 ans", cette étude souligne donc une

nouvelle fois que l'allongement du temps de travail ne restera qu'un vœu pieux s'il ne s'accompagne pas d'une politique volontariste d'amélioration des conditions de travail. Un enseignement à méditer alors que nos entreprises s'apprentent à subir le choc démographique sans précédent que représente le prochain départ à la retraite des salariés issus de la génération du baby-boom. ■

Pour aller plus loin : "Trajectoires professionnelles et de santé et sorties définitives de l'emploi avant 60 ans", in *Dossiers Solidarité et Santé* n° 45, octobre 2013.

Altersécurité infos

Lettre mensuelle d'information et d'analyse de Point Org Sécurité

11, rue Albert 1er - 92210 Saint-Cloud - Tél. : 01 46 02 44 01

Retrouvez-nous sur Internet :

Assistance à l'évaluation des risques professionnels :
www.evrp.org

Formation Sauveteur Secouriste du Travail :
www.sauveteur-secouriste-du-travail.org

La collection complète d'Altersécurité :
www.altersecurite.org