

Altersécurité infos

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

N° 78, septembre 2012

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

Et si l'on se souciait aussi de la santé des patrons ?

*"Il y a plus de statistiques sur la santé des ba-
leines bleues que sur celle des entrepreneurs."
C'est par cette boutade qu'Olivier Torrès,
professeur à l'Université de Montpellier Sud
de France présente l'ouvrage qu'il vient de
consacrer, avec d'autres auteurs, à la santé
des dirigeants d'entreprises.*

La souffrance patronale déniée

Pour ces chercheurs, à côté de la souffrance salariale, il existe aussi, dans les PME et TPE, une souffrance patronale dont ils déplorent qu'elle soit souvent déniée. *"Quand un salarié se suicide à France Télécom ou au Technocentre de Guyancourt, la 'une' des journaux traite l'information comme un fait de société. Quand c'est un patron, artisan ou commerçant, c'est un fait divers. Pourquoi une telle différence de traitement ?", s'insurgent-ils.*

Selon eux, ce déni s'explique avant tout par des biais idéologiques. *"La plupart des travaux consacrés à la souffrance au travail [...] laissent supposer que le patron est le bourreau. Appréhendé dans un contexte où la souffrance résulte d'effets de domination, le patron, dominant, ne peut donc souffrir",* expliquent-ils.

Mais ce déni provient aussi des dirigeants de PME eux-mêmes. Ils rechignent à avouer leurs souffrances, en raison cette fois de l'idéologie du leadership, véhiculée par les *business schools* anglo-saxonnes, qui les présente sous les traits de héros invulnérables. *"Les patrons s'enferment ainsi dans une image narcissique qui les survalorise. Parler, et donc reconnaître ses souffrances, serait dissonant."*

D'autres raisons, plus techniques, contribuent aussi à placer la santé des entrepreneurs dans un angle mort. Ainsi de l'organisation de la médecine du travail qui s'intéresse presque exclusivement aux salariés. Si bien que seuls les quelque 170.000 dirigeants ayant un statut de salarié sont assujettis à la médecine du travail. Or, il s'agit d'une infime minorité comparativement aux presque 2,5 millions de travailleurs non salariés que l'INSEE dénombre en France. Pis ! Cette catégorie est la plus hétérogène qui

soit : on y trouve aussi bien des commerçants que des artisans, des professions libérales que des dirigeants d'entreprises de toutes tailles.

Les patrons aussi tombent malades

Or, lors de leurs missions sur le terrain, les intervenants de Point-Org-Sécurité - comme d'ailleurs les inspecteurs et les médecins du travail - constatent chaque jour que cette diversité de situations n'est pas neutre en termes de risques pour la santé. Leur constat : de nombreux patrons ne sont pas épargnés par les pathologies professionnelles qui frappent aussi les salariés. En raison des responsabilités qui sont les leurs et souvent d'un relatif isolement, de nombreux patrons souffrent sont fortement exposés aux risques psychosociaux : stress, surmenage, burnout... Et dans les structures de petites tailles, ils sont souvent soumis aux mêmes risques physiques que leurs salariés, pour la simple et bonne raison qu'ils effectuent les mêmes tâches qu'eux. Le patron d'une entreprise de maçonnerie continue le plus souvent à manier lui-même la truelle !

L'exemple du document unique.

Dès lors comment ne pas approuver Olivier Torrès lorsqu'il demande que la santé des dirigeants fasse l'objet d'une plus grande attention de la part de la société et des institutions ? Du reste, c'est déjà l'attitude qui prévaut s'agissant du document unique d'évaluation des risques professionnels. En décidant que toutes les entreprises devaient élaborer un tel document - y compris les entreprises unipersonnelles - le législateur a voulu signifier qu'il accordait une égale attention à la santé de tous les travailleurs, sans considération pour leur statut. C'est là une façon de faire dont il faudrait, sans aucun doute s'inspirer. Parce que la santé d'un patron mérite autant considération que celle d'un salarié. ■

(1) *La santé du dirigeant. De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire*, Editions de boeck, juin 2012.

Lu pour vous

Transmission des savoirs de métier et de sécurité : sept facteurs de réussite

La transmission des savoirs entre travailleurs expérimentés et novices est essentielle au maintien de la performance de l'entreprise. Elle contribue aussi à pérenniser les bons comportements en matière de santé et de sécurité au travail. Or, comme le démontre une récente enquête de terrain réalisée par des chercheurs canadiens de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), certains facteurs managériaux favorisent grandement cette transmission.

En raison du vieillissement de la population active, la transmission des savoirs devient, pour les entreprises, une question stratégique. Il ne faut, en effet, pas s'illusionner : *“Même dans le cas où des formations professionnelles existent, celles-ci ne suffisent pas. En effet, les savoirs de métier et de protection se développent principalement en étant confrontés à des situations concrètes de travail.”* Il est donc précieux, pour les organisations, d'identifier les facteurs qui favorisent une *“transmission informelle”* des savoirs entre travailleurs expérimentés et novices. Des chercheurs canadiens en ont identifié sept.

1. Une charge de travail équilibrée. En effet, *“plus les effectifs de travail sont serrés pour la production à fournir ou les services à dispenser, moins il y a de temps et de disponibilité d'esprit pour l'activité de transmission”*. Il convient donc de prendre en compte la tâche de transmission dans la charge de travail incombant aux professionnels expérimentés.

2. Le temps nécessaire. *“L'activité de transmission prend du temps. Du temps pour expliquer, discuter, observer et confronter des points de vue. Du temps pour que les novices intègrent graduellement les savoirs de métier et de prudence qui leur ont été transmis.”* Il importe donc de dégager du temps au travailleur expérimenté. Sans quoi son rôle de transmission passera toujours après ses autres tâches.

3. La reconnaissance des savoirs de métier. Pour que les travailleurs transmettent leurs savoirs, il faut que ceux-ci soient reconnus tant par eux-mêmes que par leur hiérarchie et par les novices. Le

désir de transmission est en effet indexé sur la fierté professionnelle.

4. Des moments et des lieux de rencontres, telles que les formations et les réunions, sont bénéfiques. Ils permettent le développement d'échanges informels en dehors du travail ordinaire.

5. L'engagement de la direction se traduisant par *“l'existence de dispositifs d'intégration des novices et de soutien aux personnels expérimentés”* est également crucial. Il faut notamment que la hiérarchie stipule clairement que la transmission des savoirs est une mission à part entière.

6. Des pratiques de RH adaptées. Les chercheurs ont ainsi remarqué que l'implication des cadres intermédiaires dans le processus d'embauche favorise ensuite la transmission des savoirs.

7. Une précarité réduite. La précarité d'emploi et la mobilité professionnelle ont un effet indirect sur la transmission car elles nuisent *“à la stabilité des équipes de travail qui sont un levier essentiel à celle-ci.”* Lorsque les équipes sont en recomposition continue, cela peut *“démobiliser les expérimentés qui doivent constamment initier de nouvelles recrues”*. Sans compter qu'un travailleur qui se sent menacé dans son emploi hésitera à transmettre ses savoirs à un novice envisagé, à tort ou à raison, comme un rival.

Autant de critères qui démontrent que la prévention des risques professionnels ne peut décidément pas être envisagée indépendamment du management. Tout simplement parce qu'elle constitue une question managériale à part entière. ■

Harcèlement sexuel : la nouvelle loi adoptée en août dernier

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, adoptée à l'unanimité par le Parlement, a été publiée au Journal Officiel du 7 août 2012. Comme le précise une circulaire ministérielle, *“elle a pour objectif principal de rétablir dans le code pénal l'incrimination de harcèlement sexuel prévue par l'article 222-33 de ce code, qui avait été abrogée par le Conseil constitutionnel le 4 mai 2012 en raison de l'imprécision de sa rédaction et de tirer toutes les conséquences législatives de ce rétablissement”*.

La loi modifie à cette fin plusieurs codes et lois, dont le code pénal, le code de procédure pénale et le code du travail ainsi que la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. *“Les nouvelles dispositions, précise encore la circulaire, donnent une définition plus précise mais également plus large que par le passé du délit de harcèlement sexuel, afin de recouvrir l'ensemble des situations dans lesquelles des personnes peuvent faire l'objet de ce type d'agissements, qui portent atteinte de façon inadmissible à la dignité de la personne humaine, et dont les femmes sont le plus souvent les victimes.”* Cette loi stipule ainsi qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Enfin, la loi comporte bien sûr un volet répressif : *“Elle aggrave les peines maximales encourues, afin que celles-ci soient à la hauteur de la gravité de ces faits et en cohérence avec celles prévues pour les autres infractions sexuelles. Elles prévoient également une répression spécifique et élargie des discriminations qui peuvent être commises à l'encontre des victimes de harcèlement sexuel.”*

Pour aller plus loin : la circulaire ministérielle présentant la nouvelle loi est téléchargeable à l'adresse suivante : www.textes.justice.gouv.fr/art_pix/1_1_circulaire_07082012.pdf

Dossier

PME et TPE : coup de projecteur sur les souffrances patronales

Les patrons aussi peuvent souffrir au travail et développer des pathologies professionnelles. C'est ce qui ressort des premiers travaux réalisés sous l'égide d'Olivier Torrès et de l'Observatoire Amarok de la santé des dirigeants de PME, commerçants et artisans. Ils soulignent notamment que les patrons de PME et de TPE sont, en raison de leurs fonctions, exposés à des risques spécifiques que la société et eux-mêmes devraient mieux évaluer pour les prévenir, comme on le fait déjà pour les travailleurs salariés. Voici quelques exemples de ces risques.

1. Stress, dépression et burnout

“Le vague à l'âme, le blues, la dépression et le burnout n'affectent pas que les salariés”, écrit Olivier Torrès. Selon une enquête réalisée par l'Insee en 2003, “la prévalence de dépression pour les hommes de la catégorie sociale artisans/commerçants/chefs d'entreprise était de 13,6 %, tandis que la prévalence de dépressivité chez les cadres et professions intellectuelles supérieures s'établissait à 7,8 %, soit presque deux fois moins”. Yosr Ben Tahar, chercheuse à Sup de Co Montpellier Business School et Mathieu Rossi, professeur à la Haute Ecole de Gestion de Fribourg soulignent que “la multiplicité des rôles que doit assumer le propriétaire-dirigeant peut l'amener à une surcharge de rôle” qui le met en danger lorsqu'il “reçoit de nombreuses attentes légitimes mais dont les réalisations dépassent les ressources individuelles”. Ils suggèrent d'intégrer la catégorie socio-

professionnelle des chefs d'entreprise dans la mise en place de méthodes de gestion du stress”, à l'image de ce qui commence à être réalisé pour les salariés.

2. Le cas particulier des “entrepreneurs par nécessité”

Le patron n'est pas toujours un privilégié et encore moins un surhomme maîtrisant sa vie et son destin. Depuis quelques décennies, on voit ainsi un nombre croissant d'entrepreneurs par nécessité, c'est-à-dire d'anciens salariés ayant créé leur entreprise non par goût, mais pour échapper au chômage. Un phénomène qui culmine avec la création du statut d'auto-entrepreneur. Pour Alain Fayolle et Walid Nakara, respectivement professeurs à professeur à EM Lyon Business School et à Sup de Co Montpellier Business School, ces entrepreneurs présentent des risques spécifiques. “Loin de redyna-



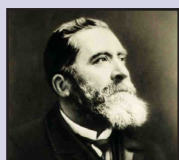
miser des individus déjà fragilisés et en perte de confiance, les situations de contrainte et d'isolement social et affectif qu'ils rencontrent peuvent contribuer à les faire douter encore plus, à générer du stress négatif et à provoquer une forme de désespérance, aux conséquences parfois dramatiques.” Les auteurs suggèrent de prendre en compte ces spécificités de façon à mieux outiller les organismes chargés d'accompagner ces nouveaux patrons au profil singulier.

3. La transmission : un deuil à surmonter

“Pour les dirigeants d'entreprises familiales, la transmission constitue souvent un cap difficile à franchir étant donné la charge d'émotions qu'ils ont investie dans leur affaire.” Si bien qu'il n'est pas rare qu'ils développent des pathologies spécifiques telles que du stress, des troubles du sommeil, des dépressions, de l'eczéma, des ulcères gastriques sans oublier des maladies cardio-vasculaires voire des cancers. Autant de maladies qui, selon Thierno Bah, maître de conférence à l'IAE de Rouen et Sonia Boussaguet, professeur à Reims Management School, doivent inciter à mettre en place un accompagnement et un suivi spécifiques des chefs d'entreprise lors de cette phase potentiellement risquée de leur vie professionnelle. ■

Pour aller plus loin :

“La santé du dirigeant. De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salutaire”, sous la direction d'Olivier Torrès, Editions de Boeck, juin 2012, 217 p., 20 €. Observatoire Amarok : www.observatoire-amarok.net



Il y a deux siècles...

La souffrance des petits patrons reconnue par Jean Jaurès

La souffrance spécifique des patrons avait été mise en évidence dès le XIX^e siècle par un certain... Jean Jaurès ! Dans une tribune publiée le 28 mai 1890 par la *Dépêche de Toulouse* cette figure de la cause ouvrière écrivait : “Le patronat a ses misères qui ne sont pas celles de l'ouvrier, qui sont moins apparentes, mais qui souvent sont poignantes aussi. [...] Il y a des échéances qui pressent, il y a une baisse soudaine dans la valeur des produits et le crédit peut se dérober. Dans la moyenne entreprise, il y a beaucoup de patrons qui sont eux-mêmes leur caissier, leur comptable, leur dessinateur, leur contremaître, et ils ont, avec la fatigue du corps, le souci de l'esprit que les ouvriers n'ont que par intervalles.” ■

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.

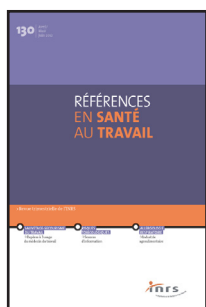
Références en santé au travail n° 130

Revue trimestrielle réalisée sous l'égide de l'INRS et librement téléchargeable sur www.rst-sante-travail.fr/rst, 189 p., juin 2012.

Depuis juin 2012, la revue trimestrielle *Références en santé au travail* a succédé à la revue *Documents pour le médecin du travail* créée en 1975. Comme le précise l'INRS, elle a pour objectif de "fournir à l'ensemble des acteurs des équipes de santé au travail (médecins du travail, infirmiers en santé au travail, intervenants en prévention des risques professionnels...)

les informations médicales, scientifiques, techniques et juridiques utiles à l'accomplissement de leurs missions".

Revue de référence, elle est maintenant organisée en quatre grandes rubriques : "Actualités" qui détaille les nouveautés à visée professionnelle, "Connaissances et références", qui présente des articles de fond sur des sujets variés, "Outils repères" qui regroupe les collections thématiques et les réponses à trois questions posées à l'INRS, et "À votre service", qui recense les informations pratiques telles que l'agenda et les références bibliographiques de l'INRS, des informations juridiques... Dans le numéro de juin, le lecteur pourra notamment découvrir une étude sur "l'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010", ainsi que des recommandations pour "la prévention de la pénibilité". ■



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

La publication du mois :

Investir dans la santé et la sécurité, c'est rentable !

La crise risque bien sûr de modifier les pratiques des entreprises, en matière de prévention. "Les spécialistes en prévention et promotion de la santé et du mieux-être en milieu de travail sont de plus en plus appelés à prouver les avantages directs de ces investissements pour l'entreprise", notent ainsi les auteurs d'une étude publiée récemment par le Conference Board du Canada en collaboration avec l'Alliance canadienne pour des soins de santé durables (ACSSD).

Santé et sécurité au service d'une performance durable

Fort heureusement, les arguments ne manquent pas pour justifier ces investissements. Les auteurs démontrent ainsi que "les investissements dans la santé et le mieux-être réduisent les coûts des prestations sociales et l'absentéisme, en plus d'accroître la productivité. Souvent ce sont ces économies qui prouvent les effets positifs des programmes de mieux-être sur les résultats d'une entreprise." De surcroît, ces programmes ont aussi des effets positifs à plus long terme : "S'ils sont fructueux, ils rehaussent aussi l'image de l'organisation qui s'impose alors comme un employeur de



choix, socialement responsable, et améliorent sa capacité d'attirer de nouveaux talents et de retenir les talents existants." Autant d'avantages qui dépassent de loin la seule nécessité de "remplir leurs obligations légales d'offrir à leurs employés des milieux de travail à la fois sûrs et sains".

Contribuer à la performance globale de l'entreprise

Pour les auteurs, les promoteurs de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail ne doivent donc pas défendre ces investissements en invoquant seulement des obligations légales ou morales. En période d'arbitrage budgétaire, ils doivent aussi souligner leur rentabilité financière et leur importance stratégique au regard de la performance globale de l'entreprise. ■

Pour aller plus loin : "Justifier les investissements dans la santé et le mieux-être au travail", rapport de Louise Chénier, Crystal Hoganson, Karla Thorpe, publié par le Conference Board du Canada, août 2012, 80 p.

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