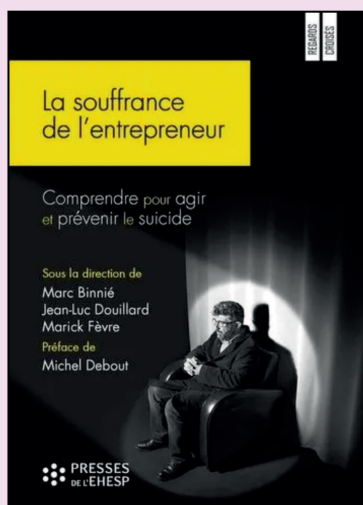


# À lire, à voir

## Le choix de Serge Mésonier, membre du Comité scientifique de la revue *Références en Santé au Travail*



### La souffrance des dirigeants de petites et moyennes entreprises

Les dirigeants d'entreprise sont les oubliés du système de santé au travail, système conçu pour le suivi et la préservation de l'état de santé des salariés. La souffrance au travail s'entend comme celle du salarié ; l'image sociale et sociétale du patron est imperméable à l'expression de sa souffrance au travail. Les résultats de l'enquête *Opinion Way* d'avril 2016 auprès de dirigeants de petites et moyennes entreprises (PME) montrent que 52 % des dirigeants connaissent des états d'anxiété, 47 % déclarent souffrir de troubles du sommeil et 29 % éprouvent un sentiment d'isolement. Cette enquête fait ressortir que 1/3 des chefs d'entreprise renonce à un arrêt maladie pour ne pas entraver le bon fonctionnement de leur entreprise. Les données collectées par l'Observatoire Amarok montrent que les facteurs pathogènes sont les mêmes pour les

salariés et les dirigeants des petites structures. À la différence que l'état de santé dégradé d'un patron peut avoir des conséquences plus dommageables que l'absentéisme d'un salarié ; la vie de l'entreprise peut être mise en cause, « *Le premier capital immatériel de la PME est le capital santé de son dirigeant* ».

Un lien intime unit le dirigeant et son entreprise, à tel point que quand l'entreprise va mal, le dirigeant va mal. Parfois tellement mal qu'il va aller jusqu'au suicide. Ce phénomène est peu documenté mais il recouvre une réalité quotidienne à laquelle sont notamment confrontés des acteurs socio-économiques qui accompagnent la vie de l'entreprise et son dirigeant, de sa création à la liquidation judiciaire. De ce constat est né, en 2013, au tribunal de commerce de Saintes, à l'initiative de Marc Binné et Jean-Luc Douillard, un dispositif de prévention du suicide pour les chefs d'entreprise en souffrance (APESA, aide psychologique aux entrepreneurs en souffrance aiguë). Ce dispositif est décrit dans l'ouvrage collectif qu'ils dirigent, avec Marick Fèvre, *La souffrance de l'entrepreneur. Comprendre pour agir et prévenir le suicide*<sup>1</sup>. Celui-ci veut lever le voile sur ce tabou et, à partir de témoignages et de réflexions, apporter les éléments pour une prise de conscience des acteurs. Le dispositif APESA est une organisation locale développée à partir de tribunaux de commerce, s'appuyant sur un réseau d'intervenants qui œuvrent pour la prise en charge de la souffrance psychologique de l'employeur. Le dispositif s'appuie sur les sentinelles,

professionnels au contact de l'employeur dans l'accompagnement des difficultés d'entreprise, formées à la détection des signaux d'alerte, elles proposent la mise en relation avec les psychologues du réseau.

L'ouvrage se déploie sur quatre parties :

- la souffrance de l'entrepreneur ;
- prendre en charge la souffrance psychologique ;
- comprendre les difficultés juridiques et les accompagner avec bienveillance ;
- penser le soin et le droit.

Les contributions apportent des éléments de compréhension de la difficile question du suicide et proposent les bases d'une démarche de prévention. Les visions d'un sociologue sur la souffrance sociétale, celle d'une professeure de droit sur la justice thérapeutique et celle d'un philosophe sur la dignité de l'artisan élargissent le point de vue.

L'ouvrage se clôt par des « pistes complémentaires » de prévention, notamment sous l'angle médical du suivi de l'état de santé de l'employeur et l'approche sociale pour briser l'isolement de l'employeur.

À noter un joli portfolio de Jean Lecourieux-Bory empreint d'une poésie en noir et blanc.

1. BINNÉ M, DOUILLARD JL, FÈVRE M (Eds) - La souffrance de l'entrepreneur : comprendre pour agir et prévenir le suicide. Collection Regards croisés. Rennes : Presses de l'école des hautes études en santé publique (EHESP) ; 2018 : 341 p.



***Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner. Guide pratique et juridique.***

**Ministère du Travail et de l'Emploi, Direction générale du travail (DGT), 2019, 53 p.**

La publication de ce guide, élaboré par la Direction générale du travail, constitue une nouvelle étape dans la lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles. La récente loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Elle a impliqué tous les acteurs de l'entreprise dans leur prévention. Des référents, sensibilisés et formés sur le sujet, doivent désormais être désignés à la fois par les entreprises et parmi les représentants du personnel. En repartant du cadre juridique et de la jurisprudence la plus récente, ce guide décrit et illustre les propos et comportements qui peuvent constituer des faits de harcèlement sexuel au travail. Ce guide, avec sa double entrée salarié/employeur, clarifie les droits et obligations de chacun sur la question spécifique du harcèlement sexuel en entreprise. Il propose des solutions concrètes aux multiples questions que se posent les victimes et les témoins de harcèlement sexuel

et d'agissements sexistes, ou les employeurs lorsqu'ils sont confrontés à de telles situations. Côté salarié : suis-je bien victime ou témoin d'un harcèlement sexuel ? Comment et à qui le signaler dans l'entreprise ? Sur qui m'appuyer dans et en dehors de l'entreprise ? Côté employeur : quelles actions mener pour satisfaire à mon obligation de prévention ? Comment agir concrètement suite à un signalement ? Comment procéder à une enquête interne ? Comment assurer la poursuite des relations de travail au cours de l'enquête et à l'issue de celle-ci ? En annexe sont présentés les modèles des documents utiles pour les démarches.

**Ministère du Travail et de l'Emploi, Direction générale du travail (DGT) : 39-43 quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15 (<https://travail-emploi.gouv.fr>).**

**JAUVIN N., FREEMAN A., COTE N., BIRON C. et al.**

***Une démarche paritaire de prévention pour contrer les effets du travail émotionnellement exigeant dans les centres jeunesse.***

**Rapports scientifiques R-1042. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST), 2019, 89 p.**

Certains secteurs d'activité sont particulièrement touchés par des problèmes qui affectent la santé et la sécurité des travailleurs. C'est le cas, entre autres, des centres jeunesse où le travail est généralement

caractérisé par une demande émotionnelle élevée, attribuable aux contacts fréquents avec des enfants et des familles en crise, et par le manque de ressources nécessaires pour gérer cette demande émotionnelle. Les effets attribuables au travail émotionnellement exigeant (TEE) sont de plus en plus reconnus, que ce soit sur le plan de la santé physique ou psychologique (stress post-traumatique, troubles musculosquelettiques, détresse psychologique, absentéisme, roulement de personnel...). L'étude avait pour objectif principal d'implanter et d'évaluer une intervention préventive paritaire visant à contrer les effets du TEE chez les travailleurs des centres jeunesse. Les résultats obtenus touchent diverses dimensions. Le projet a permis de dresser un portrait exhaustif, par questionnaire, des facteurs de risque et de protection présents chez les travailleurs d'un centre jeunesse et les gestionnaires qui les encadrent. L'analyse permet de constater qu'une majorité des projets développés pour contrer les effets du TEE se rassemble autour de la bonification des ressources de soutien, ce qui est en adéquation avec les besoins en ressources qui avaient été ciblés lors des entrevues préparatoires. Une analyse de l'ensemble du processus d'intervention puis des effets engendrés par celle-ci a aussi été réalisée.

**IRSST : 505 boulevard de Maisonneuve Ouest, Montréal, Québec H3A 3C2, Canada ([www.irsst.qc.ca](http://www.irsst.qc.ca)).**

---

**LACROIX M.J.**

***Réalités des risques psychosociaux. Actions et solutions pour agir efficacement contre les RPS. 2<sup>e</sup> édition.***

**Gereso, 2019, 165 p.**

Cet ouvrage se présente comme un outil de prévention des risques psychosociaux montrant les facteurs à l'origine de leur développement au niveau de l'organisation du travail ainsi que les solutions qui existent. Il propose des conseils concrets aux managers et aux responsables RH, agrémentés d'entretiens et d'explications psychosociologiques.

**Gereso : 38 rue de la Teillaie, CS 81826, 72018 Le Mans Cedex 2.**

---

**BOUCHARD M., COTE J., KHEMIRI R.**

***La lambda-cyhalothrine comme insecticide en milieu agricole. Étude de la toxicocinétique de biomarqueurs pour le suivi de l'exposition des travailleurs.***

**Rapports scientifiques R-1043.**

**Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST), 2019, 65 p.**

Les insecticides pyréthrinoides sont une famille de pesticides largement utilisés au Québec pour lutter contre les insectes nuisibles dans les cultures maraîchères. Parmi ces insecticides, on compte la lambda-cyhalothrine. L'objectif général du présent projet de recherche a été de combler le manque de connaissance sur la toxicocinétique de biomarqueurs d'exposition à la lambda-cyhalothrine chez l'humain, pour une meilleure interprétation des

données de biosurveillance des travailleurs exposés à ce pesticide et une meilleure évaluation des risques associés. L'étude cinétique chez les volontaires et la modélisation de ces données ont montré que la lambda-cyhalothrine pénétrait rapidement dans le corps, mais qu'elle était également rapidement éliminée après une exposition par ingestion ou par contact sur la peau. La mesure des métabolites dans le plasma ou l'urine reflète donc l'exposition récente à ce pesticide. Les résultats ont également montré que le comportement des biomarqueurs d'exposition à la lambda-cyhalothrine (mesurés dans le plasma et l'urine) est similaire à celui des métabolites d'autres pyréthrinoides déjà étudiés, la perméthrine et la cyperméthrine. À l'aide de la modélisation, il a aussi été possible de proposer un niveau urinaire de métabolite servant de valeur de référence biologique à ne pas dépasser pour réduire les risques d'effets sur la santé.

---

**BAHLOUL A., VANTERPOOL**

**JORGE R.F., DJEBARA A.,**

**SONGMENE V. et al.**

***Transformation du granit. Caractérisation et contrôle de la poussière de la silice émise par le polissage.***

**Rapports scientifiques R-1054.**

**Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST), 2019, 99 p.**

Cette étude a comme objectif de déterminer des moyens d'élimination et de réduction à la source des poussières fines et ultrafines

contenant de la silice cristalline et qui sont émises lors de la transformation du granit. Pour parvenir à des solutions de prévention efficaces, une étude a d'abord été réalisée en laboratoire, portant sur la caractérisation et le contrôle de la poussière de silice cristalline émise par les opérations de polissage à sec et humide. Puis, des simulations expérimentales et numériques ont permis d'analyser la dispersion de la poussière sous l'effet de la rotation d'un disque, reconstituant ainsi une opération de polissage sans déplacement de l'outil de polissage. En utilisant des particules générées à base d'une solution de sel (NaCl), ces simulations ont permis de comprendre l'effet de la rotation sur la répartition spatiale des aérosols autour du disque rotatif, selon la granulométrie des particules et la vitesse de rotation. L'analyse de la dispersion des particules ultrafines montre que les concentrations de ces particules sont très élevées dans toute la zone de mesure proche ou éloignée du disque rotatif. En conclusion, cette étude a permis de comprendre les mécanismes de génération et de dispersion des particules lors des opérations de polissage à sec et par voie humide des matériaux granitiques, afin de mieux contrôler le comportement des poussières fines et ultrafines, tant par le procédé industriel lui-même que par la ventilation de l'espace de travail.

**IRSST : 505 boulevard de Maisonneuve Ouest, Montréal, Québec H3A 3C2, Canada ([www.irsst.qc.ca](http://www.irsst.qc.ca))**

**Guide to occupational exposure values. 2019 (Guide des valeurs limites d'exposition professionnelle. 2019)**

**American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH), 2019, 259 p.**

(EN ANGLAIS)

Ce guide liste dans un tableau comparatif les valeurs suivantes : les TLV ou *Threshold Limit Values* (TWA ou *Time-Weighted Average*, et STEL/Ceiling ou *Short-Term Exposure Limit*) de l'ACGIH pour 2019, les PEL ou *Permissible Exposure Limits* (TWA et STEL) de l'*Occupational Safety and Health Administration* (OSHA), les REL ou *Recommended Exposure Limits* (TWA et STEL) du *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) pour 2018, les MAK ou *Maximum Concentration Values in the Workplace* (TWA et PEAK) de la *Deutsche Forschungsgemeinschaft* pour 2018 et les WEELS ou *Workplace Environmental Exposure Levels* (TWA et STEL) de l'*American Industrial Hygiene Association* (AIHA) pour 2011.

Ce guide indique aussi les classifications cancérogènes établies par différents organismes (*Environmental Protection Agency* ou EPA, *International Agency for Research on Cancer* ou IARC, et *National Toxicology Program* ou NTP). La liste des substances mentionnées dans cet ouvrage, classées par numéro CAS, est disponible en annexe.

**TLVs and BEIs based on the documentation of the threshold limit values for chemical substances and physical agents and biological exposure indices. 2019 (Valeurs limites d'exposition**

**des substances chimiques et des agents physiques. Indices biologiques d'exposition. 2019)**

**American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH), 2019, 282 p.**

(EN ANGLAIS)

Cet ouvrage présente les mises à jour des valeurs limites de références adoptées par l'ACGIH. Le sommaire est composé de 4 parties : 1. Substances chimiques. 2. Indices biologiques d'exposition. 3. Agents physiques. 4. Polluants biologiques en suspension dans l'air. En ce qui concerne les substances chimiques, les valeurs listées sont les valeurs limites d'exposition professionnelle dans l'air, TLV (concentrations moyennes pondérées (TWA), valeurs limites d'exposition de courte durée (STEL)). Le tableau des substances chimiques reprend également les classifications ACGIH de cancérogénicité (A1, A2, A3, A4, A5), de sensibilisation pour la peau (*skin*) et les organes cibles. Ce tableau est complété par des annexes détaillant : la classification cancérogène selon l'ACGIH, les critères de taille lors de l'échantillonnage des particules de l'air, les méthodes de calcul des valeurs limites pour les mélanges, les valeurs limites minimales en fonction de la pression en oxygène de l'air et les effets sur la santé, la méthode de calcul pour les mélanges de certaines vapeurs d'hydrocarbures. Les valeurs limites d'exposition professionnelle aux agents physiques concernent les agents tels que : ultrasons, froid, vibrations (système mains-bras et corps entier), chaleur, rayonnement visible et infrarouge, bruit continu et

impulsif). La rubrique agents physiques contient un chapitre intitulé ergonomie. Il présente les préconisations et limites de l'ACGIH pour réduire les troubles musculosquelettiques au niveau de la main (HAL, "*Hand Activity Level*") et du dos (valeurs limites pour le port de charge) et pour réduire les troubles liés aux vibrations (systèmes main-bras et corps entier). L'ACGIH propose une démarche de prévention lors du travail en présence d'agents biologiques dans l'air et liste les contaminants de l'air d'origine biologique pour lesquels il existe une valeur limite. Les agents (chimiques, physiques et biologiques) faisant l'objet d'études en cours sont également listés.

**TLVs and BEIs with 7<sup>th</sup> edition documentation. CD-Rom 2019 (Valeurs limites d'exposition aux substances chimiques et aux agents physiques, indices biologiques d'exposition et 7<sup>e</sup> édition de la documentation. CD-Rom 2019)**

**American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH), 2019, 1 CD-Rom.** (EN ANGLAIS)

Ce CD-Rom comporte la version intégrale de l'ouvrage présentant la mise à jour 2019 des valeurs limites de références américaines (*présenté ci-dessus*). De plus, il permet d'accéder à la documentation ayant servi à l'établissement des valeurs limites et des indices biologiques d'exposition de l'ACGIH.

ACGIH : 1330 Kemper Meadow Drive, Cincinnati, Ohio 45240-4148, États-Unis.

**CHAZELLE E., DUBERT T., GIRAULT C., GARRAS L. et al.**

**Caractéristiques socioprofessionnelles, reconnaissance en maladie professionnelle et devenir fonctionnel et professionnel de patients opérés d'un syndrome du canal carpien en Île-de-France (2009-2012).**

**Santé publique, 2019, 20 p.**

Cette étude, menée par Santé publique France en partenariat avec le Réseau Prévention Main Île-de-France, chez des patients opérés d'un syndrome du canal carpien (SCC), décrit les caractéristiques socioprofessionnelles (CSP, déclaration en maladie professionnelle...) des patients et leurs liens avec la durée d'arrêt de travail. Parmi les patients en activité au cours des 10 ans précédant l'intervention, 59 % considéraient leur travail comme cause probable principale du SCC mais seuls 25 % des patients salariés avaient effectué une demande de reconnaissance en maladie professionnelle (MP). La durée médiane d'arrêt de travail chez les salariés en emploi était de 30 jours, variant de 21 jours pour les non manuels à 40 jours pour les manuels lourds. La durée d'arrêt de travail était plus longue chez les patients ayant réalisé une déclaration en MP que chez les autres patients salariés (durée médiane de 44 jours contre 30 jours). Elle était plus longue également chez les patients soumis au *job strain* (situation de travail tendue), manipulant ou portant souvent au travail des charges de plus de 4 kg ou utilisant des outils vibrants en dehors du travail. Pour favoriser le retour au travail des patients opérés d'un SCC en

Île-de-France, la prévention devrait viser à réduire les expositions professionnelles telles que le port de charges ou les situations de *job strain*. L'augmentation de la durée d'arrêt de travail liée à la déclaration en MP justifie une attention particulière pour le retour au travail, avec une plus grande synergie entre les services de santé au travail, les soignants, l'assurance maladie et les employeurs.

**Santé publique France : 12 rue du Val d'Osne, 94415 Saint-Maurice Cedex ([www.santepubliquefrance.fr](http://www.santepubliquefrance.fr)).**

**BOUCHER A., DUGUAY P., BUSQUE M.A.**

**Analyse des différences de durées d'indemnisation selon le sexe et le groupe d'âge.**

**Projets spéciaux R-1046. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité au travail (IRSST) 2019, 98 p.**

Cette étude vise à identifier, pour la période 2005-2012, les facteurs les plus fortement liés aux écarts de durées moyennes d'indemnisation observés selon le sexe ou le groupe d'âge, ainsi que ceux associés à l'augmentation de la durée moyenne d'indemnisation au fil des années. Outre le sexe, le groupe d'âge et l'année de survenue de la lésion, les facteurs retenus incluent notamment la catégorie de dossier (accident du travail ou maladie professionnelle), la présence d'un trouble musculosquelettique, l'existence d'une atteinte permanente à l'intégrité physique ou psychique, le paiement de certaines catégories de débours (une somme positive de débours au sein de certaines catégories comptables, dont celles

de réadaptation), l'industrie, la catégorie professionnelle et la taille de l'employeur (basée sur la masse salariale assurable). En 2005-2012, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a reconnu et accepté plus de 105 400 lésions professionnelles en moyenne par année. Près de 76 % ont généré une PTI (perte de temps indemnisée), proportion qui varie de 63 % à 80 % selon le sexe ou le groupe d'âge. Les hommes comptent pour 69 % des lésions avec PTI, alors que les 25-34 ans et les 35-54 ans représentent respectivement 22 % et 50 % des cas. Selon le sexe ou le groupe d'âge, la proportion relative de cas ayant au plus 14 jours indemnisés varie de 42 % à 60 %, alors que celle pour les cas ayant plus de 365 jours oscille de 2 % à 12 %. Il ressort de toutes ces simulations que la durée moyenne d'indemnisation supérieure des femmes, comparée à celle des hommes, est fortement associée à une proportion plus élevée de lésions comportant des débours de réadaptation pour les femmes (8,4 %) que celle des hommes (7,3 %). Cela vaut également pour les groupes d'âge, les 15-24 ans ayant une proportion de lésions avec des débours de réadaptation largement inférieure à celles des 55 ans et plus (2,6 % contre 11,3 %). Cela étant, il convient de mentionner que la durée moyenne d'indemnisation des cas ayant eu de la réadaptation est l'une des rares à avoir diminué de 2005 à 2012, ce qui a contribué à modérer l'augmentation de la durée moyenne d'indemnisation.

**IRSST : 505 boulevard de Maisonneuve Ouest, Montréal, Québec H3A 3C2, Canada ([www.irsst.qc.ca](http://www.irsst.qc.ca)).**

---

**DELGOULET C. (Ed), BOCCARA V. (Ed), SANTOS M. (Ed).**

***Les formateurs au travail. Conditions d'exercice, activités, interventions.***

**Travail et activité humaine.**

**Octarès éditions, 2019, 245 p.**

Cet ouvrage traite de l'ensemble des aspects du travail des formateurs et permettra de mieux comprendre leur activité. Il s'adresse aux formateurs mais aussi à ceux qui organisent le travail des formateurs ou plus simplement à ceux qui s'intéressent à la formation. La première partie de l'ouvrage « Le travail des formateurs » considère les formateurs en tant que travailleurs aux prises avec les transformations sociotechniques de leur propre travail et de celui des populations qu'ils/elles accueillent en formation. Elle apporte ainsi un éclairage sur les conditions d'exercice du métier, les ingrédients constitutifs de leur activité, la pertinence des modèles et des méthodes d'analyse convoqués pour décrire, comprendre et intervenir dans le champ. La seconde partie « Les ergonomes-formateurs » propose de regarder de près les spécificités de l'approche développée par des ergonomes lorsqu'ils/elles endossent les attributs de formateur. Elle se consacre notamment à repérer les enjeux, la place et les usages de la formation comme moyen d'action de l'ergonome, la manière dont les modèles de l'intervention en ergonomie cadrent avec les pratiques de formation développées par les ergonomes.

**Octarès éditions : 11 rue des Coffres,  
31000 Toulouse**