

[Florence SKALSKI](#)

SOPHROLOGUE-REFLEXOLOGUE PLANTAIRE

## Partie 2 : Malade de mon travail ou malade d'être un sans-travail.

*La partie 1 (Mon travail m'a tué) est accessible dans la rubrique **Archives newsletter**.*

Avant d'aborder ce chapitre, je tenais à vous remercier de vos retours concernant la 1ère partie. Beaucoup d'entre vous m'ont envoyé des mails: des remarques agréables, des témoignages poignants, des messages toujours très sympatiques. J'ai pris beaucoup de plaisir à répondre à chacun d'entre vous. En ce qui concerne les demandes que j'ai reçues au sujet du suicide chez les gendarmes, j'avoue que les recherches n'ont pas été très fructueuses. Cependant, vous trouverez ci-après un document daté de 2008 intitulé "le suicide en gendarmerie : spécificités, aspects cliniques et prévention" [suicides gendarmerie.pdf](#) et un autre vers un article traitant du sujet <http://secretdefense.blogs.liberation.fr/defense/2007/10/le-suicide-chez.html>

Nous voilà maintenant dans la partie 2.

### **En introduction, je souhaite apporter quelques précisions :**

- même si le titre principal de cette newsletter est "les RPS", il s'agit bien de vous proposer un regard différent sur ces fameux RPS au travers de 3 sujets dont peu de monde parle finalement. Sortir du cadre. Sortir de l'approche purement technique. Sortir des discours consensuels. Il s'agit juste de vous soumettre un aperçu de ma vision du sujet. En toute modestie. Je parle d'humain, à des êtres humains, de relations humaines... Tout ne rentre pas dans des cases ou des colonnes. Il y a des effets secondaires, qui ne sont pas forcément prévus (ou prévisibles). Nier n'a jamais permis de résoudre. Au contraire même.

- pour ma part, RPS et TMS (troubles musculosquelettiques : dorsalgies, lombalgies, inflammations musculaires, tendinites...) sont intimement liés : le corps et l'esprit souffrent ensemble. Ils peuvent subir aussi ensemble. Les RPS peuvent générer des maladies cardio-vasculaires, des migraines et ... des TMS. Bien sûr, nombre de TMS sont causés par l'organisation elle-même du travail, des facteurs biomécaniques (tâches répétitives, postures...), mais force est de constater que certains ne sont en fait que l'expression somatique de maux psychologiques (stress, surmenage...). Ils révèlent alors un mal-être au travail et une souffrance psychique. Corps et esprit sont en perpétuelle

interaction.

Même si les RPS ne sont définis ni juridiquement ni statistiquement aujourd'hui en France, ils sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail, d'où le terme de psychosocial. D'après Le Petit Larousse, psychosocial désigne " ce qui concerne à la fois la psychologie individuelle et la vie sociale".

Je vous renvoie à la définition des risques psychosociaux de la partie 1.

Il convient de souligner aussi le caractère subjectif de ces risques qui relève de la perception propre à chaque individu.



### **MALADE DE MON TRAVAIL**

Avec la famille, le travail est l'un des fondements de notre vie sociale. Le travail confère un statut au sein de notre société, et pour certains il est même une forme de reconnaissance. Il est devenu le rapport social dominant puisqu'il occupe la majorité du temps socialisé. Il permet à chacun d'avoir une utilité sociale, il est aussi un lieu de coopérations, de conflits ou de rencontres.

Ethymologiquement, le mot travail trouve son origine dans le latin populaire, tripaliare = tourmenter, torturer avec le tripalium (le tripalium étant une machine à 3 pieux, destinée à immobiliser les chevaux pour les ferrer, et aussi à attacher les esclaves pour les punir).

Pour Nietzsche, le travail est "la meilleure des polices : il tient chacun en bride et s'entend à entraver puissamment le développement de la raison, des désirs, du goût de l'indépendance".

Pour Marx ("Le capital - Livre 1"), le travail est spécifiquement humain dans

le sens où sa réalisation (matérielle ou non) est pensée et voulue. Il voit d'abord dans le travail un moyen de transformation de la nature, un processus de développement de l'homme par lui-même. Il voit alors le travail comme une activité créatrice par excellence, réalisation ou accomplissement de soi. En ce sens, le travail est inducteur de lien social (=> il est réalisé pour l'autre). A la différence du "travail réel" qui est, selon Marx, le travail aliéné (=> le travail industriel est l'exploitation de l'homme).

D'après plusieurs spécialistes, la pénibilité au travail n'a pas forcément diminué depuis le 19ème siècle, mais elle a plutôt évolué. Les changements économiques, technologiques, sociaux sont de plus en plus rapides et fréquents, laissant peu de temps aux individus pour s'adapter aux nouvelles situations de travail. L'évolution des modèles de rentabilité et des modes de vie détermine de nouveaux rapports au travail. Par exemple, le développement des outils de communication à distance (TIC : Technologies de l'Information et de la Communication, et les NTIC) a un réel impact sur l'allongement de la journée de travail.

La flexibilité du travail, globalisation des marchés, compétitivité accrue, précarité de l'emploi... ont conduit les entreprises à réorganiser leur structure interne. Mais cette réorganisation a des effets destructurants pour les individus.

On peut dire qu'il y a troubles psychosociaux lorsqu'un ou plusieurs déséquilibres sont constatés chez les salariés qui se traduisent par des manifestations comme : le stress, l'inquiétude, un mal-être...

#### Petit tour des risques psychosociaux les plus souvent rencontrés :

- **Le harcèlement** : il s'exprime par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus. Il peut prendre différentes formes : psychologique ou sexuel. Dans le harcèlement, il y a intention de nuire. Il survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces, et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail : sur les lieux de travail ou dans des situations liées au travail.
- > **le harcèlement moral** : il se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir professionnel.  
(Code du travail articles L1152-1 à L1152-6/L1154-1et L1154-2)
- > **le harcèlement sexuel** : c'est le fait pour toute personne de harceler

autrui par des agissements dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. (Code du travail articles L1153-1 à L1153-6)

- **La violence** : elle se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. Elle peut revêtir la forme d'agressions verbales, comportementales ou physiques.

-> **les violences internes** : ce sont les violences entre collègues, avec ou sans rapport hiérarchique. Le harcèlement moral et/ou sexuel est la forme la plus connue de violence interne. Il peut s'agir de brimades, insultes, agressions verbales, intimidation, conflits, comportements et/ou propos méprisants, discriminants, humiliation, déni de reconnaissance du travail (tâches dénuées de sens, conditions de travail dégradantes, "mises au placard"...)

-> **les violences externes** : ce sont celles qui sont exercées par des personnes extérieures à l'entreprise (clients par exemple). Certaines professions sont à risques : les transporteurs de fonds, conducteurs de bus, policiers/gendarmes, pompiers, personnel de soins, agents d'accueil...

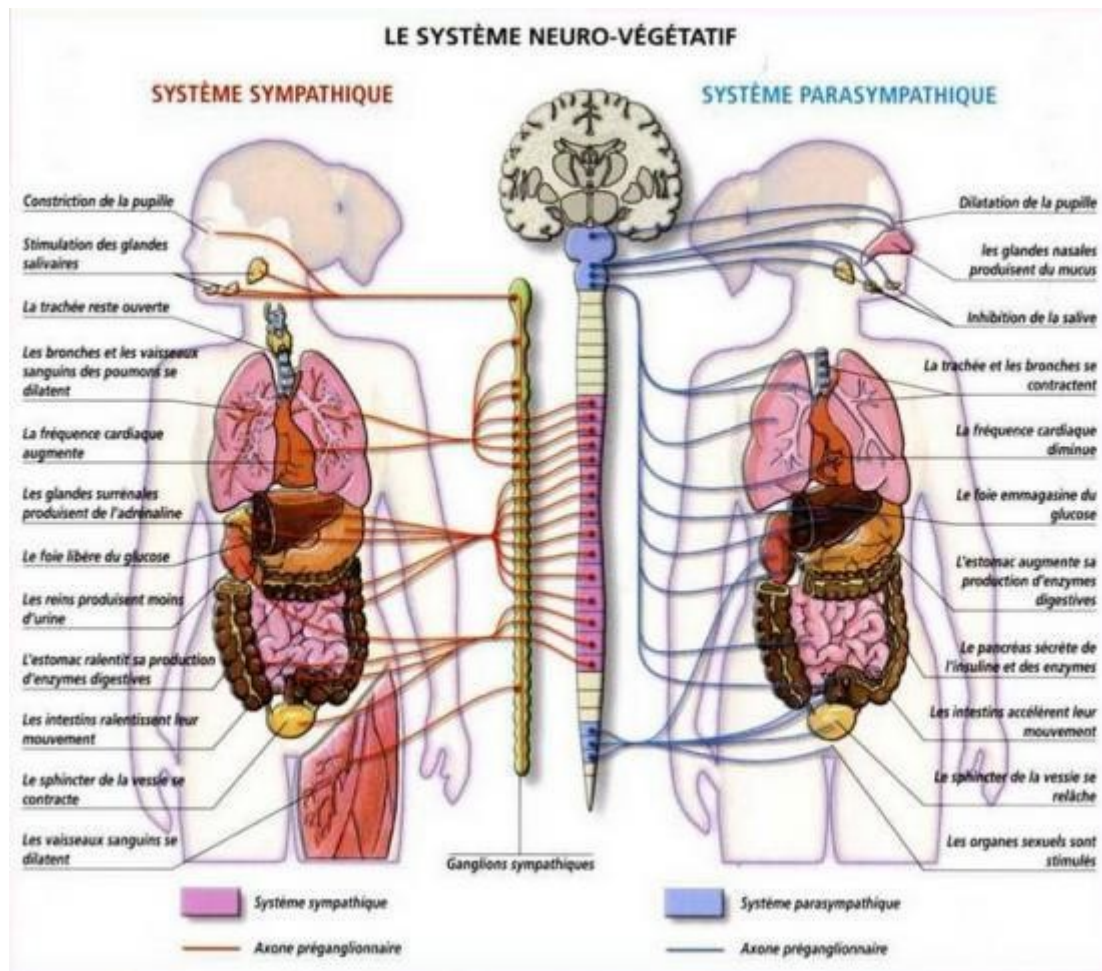
- **Le stress** : avant d'aborder plus spécifiquement le stress au stress, voyons déjà ce qu'est le stress de façon générale et son évolution : Hans SELYE est un des premiers chercheurs à s'être intéressé au stress dès le début du XXème siècle. Il décrit le stress comme étant une réponse défensive d'alarme émanant d'un organisme menacé. C'est une réaction physiologique, psychique et physique de l'organisme face à une situation qui demande une adaptation. Le stress désigne un vague sentiment de malaise et des situations difficiles qui en sont à l'origine. Très clairement, le stress est une réponse biologique réelle à une stimulation extérieure : il entraîne un déséquilibre du système nerveux (=> il stimule le système nerveux hypothalamo-hypophysaire et surrénalien). Lorsqu'il y a stress, 3 éléments entrent en jeu selon des combinaisons variables :

-> **l'agent stressueur** (c'est-à-dire la source de stress) : c'est un stimulus d'ordre physique, mental social ou émotionnel qui survient et auquel l'individu doit s'ajuster. Le stimulus peut être mineur ou important, négatif ou positif, exceptionnel ou constant, prévu ou inattendu.

-> **la réaction de stress** : le cerveau sonne l'alerte, il y a déclenchement de réactions physiologiques (augmentation du rythme cardiaque, constriction

des vaisseaux sanguins, montée d'adrénaline...) qui permettent au corps de réagir.

-> **l'attitude face au stress** : l'intensité de la réaction de stress dépend de la perception ressentie par l'individu vis-à-vis du stimulus et du message envoyé par le cerveau aux glandes endocrines.

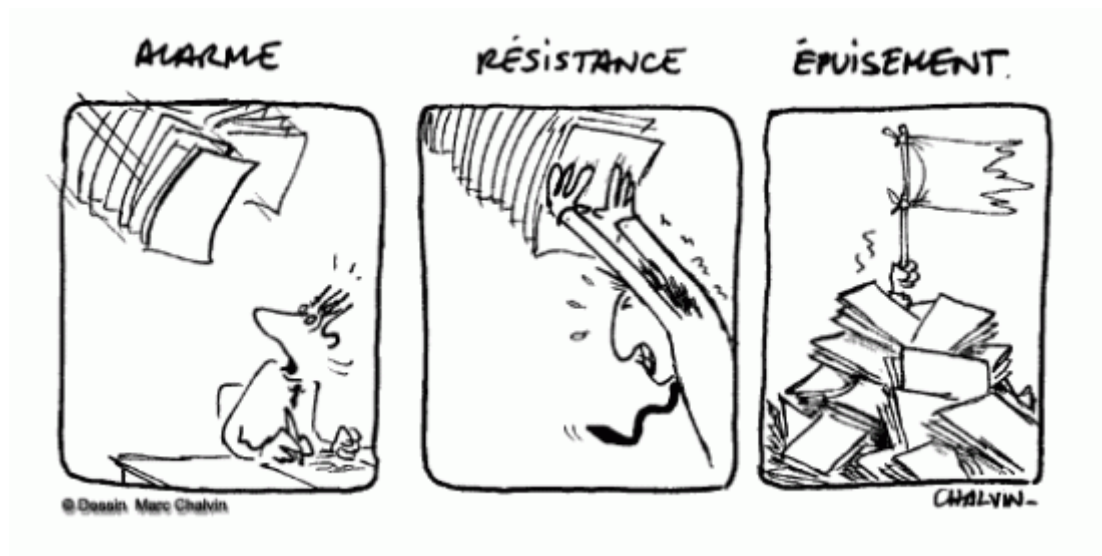


Toujours selon les travaux de Hans SELYE datant de 1975, notre organisme met en place un processus d'adaptation (SGA : syndrome d'adaptation générale) qui évolue en 3 phases :

**1) la phase d'alarme** : l'individu, en réponse au stress, développe une réaction de stress qui permet une adaptation rapide à la situation et une mobilisation des ressources. C'est au cours de cette phase qu'apparaissent les premières manifestations (respiration courte et accélérée, augmentation des battements cardiaques, augmentation de la tension artérielle, boule dans la gorge ou à l'estomac, anxiété...). Ces réactions sont provoquées par la libération d'hormones (comme l'adrénaline dont le délai d'action est de quelques minutes et dont la fonction est de préparer le corps à une action rapide).

**2) la phase de résistance** : le sujet tente de faire face. Cette étape prolongeant la phase 1 va ainsi permettre de préserver l'organisme de l'épuisement en compensant les dépenses énergétiques occasionnées pour faire face au stress. D'autres hormones, les glucocorticoïdes, sont sécrétées au cours de cette étape permettant une augmentation du taux de glycémie nécessaire à l'organisme (coeur, cerveau, muscles). C'est ici que les sujets adoptent des conduites différentes : certains se préparent à affronter le stress, d'autres continuent de vivre comme s'il n'existait pas et d'autres encore vont adopter des conduites d'évitement. Si la situation stressante se prolonge, les réactions de la phase d'alarme deviennent inutiles.

**3) la phase d'épuisement** : l'organisme, débordé et sollicité en permanence par la situation de stress qui se prolonge et s'intensifie, ne réussit plus à mobiliser ses ressources et s'épuise. Il ne peut plus faire face aux agressions. L'organisme craque. Les réserves psychiques et biologiques sont épuisées. C'est au cours de cette phase d'épuisement que peuvent apparaître certaines pathologies obligeant l'arrêt de l'emballement de l'organisme.





-> **le stress au travail** : d'après l'INRS, environ 20% des salariés européens estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress au travail. C'est la première cause d'arrêt maladie. Pour l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail, le stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'un salarié a des contraintes que lui impose son environnement professionnel et la perception que ce même salarié a de ses propres ressources pour y faire face. Les situations stressantes qui s'installent dans la durée ont toujours un coût pour la santé des individus qui les subissent. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique : il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité.

Lorsque les plaintes de mal-être au travail se multiplient et quand les origines de ce ressenti sont liées au travail (pressions, exigences de la clientèle, intensification du travail...), le stress n'est alors, pas dans ce cas, le révélateur de fragilités individuelles mais la manifestation de dysfonctionnements plus généraux de l'entreprise (manque de temps, absence d'autonomie, surcharge de travail, conflits avec les collègues et/ou la hiérarchie, manque de reconnaissance...)

Nous sommes tous soumis au stress, certains plus que d'autres. Cependant nous ne sommes pas égaux face à lui. Plus exactement, un même stimulus n'aura pas la même raisonance sur 2 individus, et quand bien même ce stimulus serait vécu comme agent stresseur par les 2 personnes, leurs réactions ne seront pas identiques : chacun dispose d'un seuil de tolérance au stress qui lui est propre. On peut même dire que chez un même individu, pour le même agent stresseur, les réactions peuvent différer selon les périodes (par exemple, en présence d'une dette de sommeil, le sujet sera plus sensible, sa capacité d'évaluation sera biaisée, ses temps de réaction seront aussi diminués, ce qui fait qu'il sera plus longtemps exposé au stress sans pouvoir réagir, par manque d'énergie).

Il faut noter que le stress est un phénomène normal et neutre (cf les deux premières phases), mais il devient pathologique avec la durée et/ou la

répétition.

- **L'épuisement professionnel** : une situation prolongée de stress peut conduire à un épuisement physique et psychique. L'épuisement professionnel, appelé aussi **burn-out**, s'exprime par un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel prolongé. Il se manifeste par un épuisement physique, mental, émotionnel, un désintérêt profond pour le contenu de son travail et la dépréciation de ses propres résultats. Il survient généralement après un investissement personnel et affectif important dans l'activité professionnelle, et soudain cet investissement devient trop lourd à porter ( Hygiène et sécurité au BIT-CNRS).

Selon l'OMS, il se caractérise par un sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail.

Ce concept a été observé dans les années 70 chez les professionnels de la relation d'aide et les soignants, très engagés émotionnellement dans leur travail. Aujourd'hui, le burn-out peut être observé chez tous les travailleurs de tous les secteurs.

Le burn-out est nécessairement lié au travail et l'individu est toujours en situation de stress chronique.

L'Université de Laval (Comité sur la santé psychologique du personnel) précise que le burn-out s'installe de façon graduelle. Il se développe en 4 étapes qui sont franchies plus ou moins rapidement selon les individus :

-> **étape 1 : l'idéalisme**. Le sujet a un très haut niveau d'énergie, il est rempli d'ambition, d'idéaux et d'objectifs très élevés. Il se consacre totalement à son travail, et à l'entreprise qui l'emploie.

-> **étape 2 : le plafonnement** (ou plateau). Le sujet se rend compte que malgré ses efforts constants, les résultats atteints ne sont pas à la hauteur de ses attentes. Ses efforts ne sont pas reconnus par l'entreprise. En réponse, le sujet redoublera d'ardeur.

-> **étape 3 : la désillusion**. L'individu est fatigué et déçu. Les attentes de l'entreprise sont démesurées et la reconnaissance se fait encore attendre. Un constat : il n'y arrivera jamais. C'est là que vont surgir : impatience, irritabilité, cynisme. C'est une période de grande frustration. C'est durant cette étape que le sujet va commencer à consommer des stimulants (pour fonctionner) et des somnifères (pour dormir).

-> **étape 4 : la démoralisation**. L'individu perd tout intérêt (pour son travail et pour son entourage). Toutes ses réserves sont brûlées. Fort sentiment de découragement.

Principaux symptômes :

- **sur le plan physique** : fatigue généralisée, troubles digestifs, nausées, maux de dos, problèmes de peau, maux de tête, infections virales persistantes, déséquilibres hormonaux, insomnies, hypertension, problèmes de rigidité musculaire...
- **sur le plan émotif** : irritabilité, cynisme, impatience, négativisme, désespoir, baisse de l'estime de soi, sentiment d'incompétence, culpabilité, anxiété, susceptibilité, diminution des capacités à communiquer, colère, agressivité...
- **sur le plan cognitif** : perte de mémoire, distraction, incapacité d'exécuter des opérations simples, indécision, confusion, troubles de la concentration...

## MALADE D'ETRE UN SANS-TRAVAIL



Et puis le travail est devenu emploi. Il ne s'agit plus de penser la nature du travail mais de rendre supportable sa réalité. Le concept de l'emploi devient la matérialisation de l'exercice d'un travail. Aujourd'hui l'emploi est mort, et avec la généralisation des petits boulots toute activité devient travail.

Si l'on se réfère à la définition de l'INSEE, "le chômage représente l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un". Sa mesure est complexe. Les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont pas toujours faciles à établir (...)."

Comme on l'a dit plus tôt, le marché du travail a beaucoup muté, et avec cette évolution sont arrivées de nouvelles formes d'emploi : les contrats à durées déterminées, les contrats aidés, le développement de l'intérim et les temps partiels. Or, selon Régis BIGOT (CREDOC -Consommation et modes de vie n°203), "les enquêtes du CREDOC montrent que les opinions et les attitudes de nos concitoyens sont, en partie, liées à leur situation professionnelle : le fait d'être au chômage, en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée change le regard que l'on porte sur soi-même ou sur la société. En particulier, l'instabilité professionnelle contribue à

fragiliser les liens sociaux, et vice versa, elle va de pair avec un plus fort sentiment d'insécurité - professionnelle, bien sûr, mais également personnelle - et les individus concernés ont tendance à se sentir en moins bonne santé."

Le travail apporte au travailleur une raison d'être, un rôle structuré. D'ailleurs Gordon WADDELL et A. Kim BURTON, deux chercheurs britanniques qui ont réalisé une étude commandée par le ministère du travail et intitulée "le travail est-il bon pour votre santé et votre bien-être?", déclarent : " le travail répond à d'importants besoins psychosociaux dans les sociétés où l'emploi est la norme. Le travail est central pour l'identité individuelle, le rôle social et le statut social. L'emploi et le statut socio-économique sont les principaux gradients sociaux de la santé physique et mentale et la mortalité."

Plusieurs études montrent le lien entre chômage et surmortalité. Ceci peut s'expliquer par différents facteurs : le chômage entraînant une baisse de revenus, les personnes sont conduites à modifier leur mode de vie (notamment diminuer les dépenses liées à l'alimentation, ou une plus grande difficulté d'accès aux systèmes de soins par exemple). Cependant d'autres facteurs entrent en jeu.

Toutes les recherches effectuées pour déterminer la direction de causalité entre le chômage et la santé ont fait émaner 2 hypothèses :

-> **hypothèse d'exposition** : est-ce la situation de chômage qui est la source de difficultés psychologiques? ou

-> **hypothèse de sélection** : est-ce le mal-être des individus qui entrave leur recherche d'emploi ?

Aujourd'hui, les résultats de ces études ne laissent planer aucun doute : c'est bien l'hypothèse d'exposition qui est confirmée. Le chômage a bien un effet délétère sur la santé, et ce à 3 niveaux :

- **variables psychologiques** : anxiété, baisse de l'estime de soi, insatisfaction à l'égard de la vie en général et de la vie de famille en particulier, stress, dépression...

- **variables physiques** : troubles du sommeil, dérèglements de la sphère gastro-intestinale, maux de dos...

- **variables comportementales** : consommation accrue de tabac, alcool, psychotropes, tentatives de suicide, modifications du comportement alimentaire...



En fait, on peut résumer la situation du chômage en 4 grands thèmes :  
vulnérabilité - précarisation - stigmatisation - exclusion.

-> **la vulnérabilité** : selon Le Petit Larousse, la définition renvoie à vulnérable : susceptible d'être blessé, d'être attaqué. Faible, défectueux, qui donne prise à une attaque.

-> **la précarisation** : pour Wikipédia, la précarité est une forte incertitude de conserver ou récupérer une situation acceptable dans un avenir proche. Pour Le Robert : dont l'avenir, la durée, la solidité ne sont pas assurés. Ce qui peut à chaque instant être remis en question.

-> **la stigmatisation** : selon E.GOFFMAN (sociologue, 1922-1982), la stigmatisation d'un individu intervient lorsqu'il présente une variante relative par rapport aux modèles offerts par son proche environnement, un attribut singulier qui modifie ses relations avec autrui et en vient à le disqualifier en situation d'interaction. Cet attribut constitue un écart par rapport aux attentes normatives des autres à propos de son identité.

-> **l'exclusion** : pour le Toupictionnaire, l'exclusion sociale est la marginalisation, la mise à l'écart d'une personne ou d'un groupe en raison d'un trop fort éloignement avec le mode de vie dominant dans la société. Ce processus peut être volontaire ou subi. L'exclusion sociale est souvent consécutive à une perte d'emploi, au surendettement, à la perte d'un logement...et se traduit par une grande pauvreté, par une rupture plus ou moins brutale avec les réseaux sociaux, avec la vie sociale en général. Elle est vécue comme une perte d'identité.

Tout est dit.

En guise de conclusion, je vais essayer de mettre en commun les répercussions importantes sur la santé physique et psychologique du salarié et du chômeur :

- stress - angoisse (avec ou sans manifestations physiques) -anxiété -  
dépression - isolement - tendances suicidaires - troubles du sommeil -

nervosité - irritabilité - hypertension artérielle - douleurs musculaires - fatigue (qui peut devenir chronique) - consommation de produits (médicaments, tabac, alcool...) - troubles gastro-intestinaux - sentiment d'épuisement - baisse de l'estime de soi - tachycardie - insomnies(avec ou sans cauchemars) - atteintes somatiques diverses (eczéma...) - sentiment de culpabilité - perte ou prise de poids (souvent liée à un changement de comportement alimentaire) - troubles cognitifs (concentration, mémoire, logique...)

Nous sommes bien dans les risques psychosociaux il me semble.



La différence réside sans doute dans le fait que pour le salarié, les conséquences n'affectent pas seulement l'individu mais ont des répercussions directes sur l'entreprise :

dysfonctionnements organisationnels - diminution de l'investissement au travail - dégradation des relations de travail et du climat social de l'entreprise - erreur d'exécution, faute professionnelle - augmentation du turn-over avec le départ des salariés (déclaration d'inaptitude, licenciement, démission) avec un coût important pour l'entreprise (recrutement, formation) - augmentation de l'absentéisme - baisse de créativité - perte de productivité - atteinte à l'image de l'entreprise....

Pour terminer, je vous fais part d'une étude australienne menée par Peter BUTTERWORTH, du Centre de recherche sur la santé mentale de l'Université nationale d'Australie (Canberra).

Après avoir suivi 7000 australiens sur une période de 7 ans, les chercheurs démontrent que certains emplois - précaires, déclassés, sous payés, stressants - sont pires pour la santé mentale que l'absence de travail. Le retour à l'emploi ne va donc pas toujours de pair avec bien-être personnel ou confort psychologique. Ce qui nous ramène au concept de l'aliénation du travail développé par de nombreux sociologues et philosophes comme Hegel, Marx ou Durkheim.

"Passer du chômage à un travail de faible qualité n'apporte aucun bénéfice mental, et s'avère au contraire plus mauvais pour la santé mentale que l'inactivité" d'après Peter Butterworth. Selon l'étude, un travail doit être

complexe, exigeant, sécuritaire, bien payé et disposé d'un certain degré d'autonomie pour être épanouissant. A l'inverse, un employé qui craint pour son poste, est sous-payé et doit rendre trop de comptes à son manager va subir un déclin de sa santé mentale, avec notamment l'augmentation des symptômes de la dépression et de l'anxiété. Dans le détail, les chercheurs ont également pu remarquer que l'environnement de travail avait encore plus d'impact que les attributions du poste lui-même. Les managers jouent un rôle crucial dans le bien-être de l'employé. (source : fluctuat.net)

Alors oui, le travail peut être un excellent médiateur d'épanouissement et de bien-être...mais pas n'importe quel travail et surtout, pas dans n'importe quelles conditions (de travail).

### Liens, sources

[http://www.inegalites.fr/spip.php?article649&id\\_mot=42](http://www.inegalites.fr/spip.php?article649&id_mot=42)

<http://www.medecine-des-arts.com/Article-six.html>

<http://secretdefense.blogs.liberation.fr/defense/2007/10/le-suicide-chez.html>

<http://sites.google.com/site/assogendarmesetcitoyens/>

[http://www.scienceshumaines.com/index.php?lg=fr&id\\_dossier\\_web=2&id\\_article=3666](http://www.scienceshumaines.com/index.php?lg=fr&id_dossier_web=2&id_article=3666)

<http://www.sante-et-travail.net/>

<http://www.inrs.fr>

INFO-----INFO-----INFO-----IN

**JE SERAI EN VACANCES DU 14 JUILLET AU 07 AOÛT, MAIS  
JOIGNABLE SUR MON PORTABLE.**

Néanmoins, vous pouvez vous adresser à un confrère qui sera ravi de vous accueillir :

**Jean-Marc ATKINS 01.71.17.71.54./06.23.94.60.51**

[jmatkins@hotmail.fr](mailto:jmatkins@hotmail.fr) (vous trouverez son site internet dans la rubrique "liens" de mon site)

**EXCELLENTE VACANCES A TOUS !**

