

## Contraintes de temps dans le travail et risques pour la santé en Europe

La durée hebdomadaire de travail des salariés de l'Union européenne a baissé d'une heure en cinq ans. Elle était de 36h 40 en moyenne en 2000. Mais la dispersion des durées est grande selon le pays, le type de contrat, la catégorie socio-professionnelle, le genre et l'âge. La part des horaires «atypiques» a crû sur la période 1995-2000. L'intensité du travail ressentie par les salariés s'accroît elle aussi, en raison des changements dans l'organisation des entreprises. Les fortes contraintes de rythme sont sources de pénibilités et de risques. Elles sont associées à une perception plus pessimiste du lien entre travail et santé. De plus les salariés qui y sont les plus exposés sont aussi ceux qui ont les durées de travail les plus longues.

### Durées du travail en baisse mais persistance des disparités

Entre 1995 et 2000, la durée moyenne du travail de l'ensemble des salariés européens a baissé d'une heure par semaine. Cette baisse résulte à la fois de la moindre proportion de salariés soumis à des durées du travail supérieures à 40 heures et de l'accroissement du pourcentage de ceux qui travaillent 29 heures et moins. En 2000, la durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés européens est de 36h40. Elle s'élève à 39h55 pour les salariés à temps complet. Ces moyennes masquent une très forte dispersion : 17% des salariés ont un temps de travail inférieur ou égal à 29 heures par semaine alors que 14% travaillent au moins 45 heures par semaine. Malgré le resserrement relatif de l'éventail des durées du travail et la concentration autour de 40 heures, les durées du travail pratiquées en 2000

demeurent marquées par une forte dispersion.

Les disparités entre les pays de l'Union européenne persistent. En Belgique, au Danemark, en Grèce, en France et aux Pays-Bas, la durée du travail moyenne est sensiblement inférieure à 40 heures pour les salariés à temps plein. À l'inverse, en Grande-Bretagne, en Irlande, en Finlande, au Portugal et en Espagne, les durées du travail se maintiennent au-dessus de 40 heures.

Les différences entre catégories socio-professionnelles sont fortement marquées. Les cadres dirigeants se caractérisent par une durée du travail nettement au-dessus de la moyenne. Parmi les autres catégories, les ouvriers sont astreints aux durées du travail les plus fortes, légèrement supérieures à 40 heures, tandis que les employés, les professions intermédiaires et les cadres non dirigeants bénéficient de durées inférieures à la moyenne.

Les salariés âgés ne bénéficient pas d'une durée du travail plus faible que celle des plus jeunes : ils sont nombreux à travailler 45 heures par semaine ou davantage.

Les durées élevées (45 heures et plus) touchent plus fortement les hommes, les cadres dirigeants, les entreprises privées et certains secteurs tels que le secteur primaire, la construction, l'hôtellerie-restauration et les transports.

## Stabilité des horaires atypiques

Si les horaires fixes réguliers de journée demeurent les plus répandus, les horaires dits «atypiques» touchent une large partie des salariés : 22% d'entre eux déclarent travailler en horaire posté, dont un tiers sur deux postes alternants et un tiers sur une alternance de trois postes ou plus. 19% des salariés travaillent au moins une nuit par mois, 47% au moins un samedi par mois et 24% au moins un dimanche par mois. Les différentes formes d'irrégularité des horaires sont très répandues : 37% des salariés ne travaillent pas le même nombre d'heures chaque jour,

Depuis 1990, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail réalise tous les cinq ans une enquête statistique sur les conditions de travail dans les pays de l'Union européenne. Le Centre d'études de l'emploi a contribué à l'exploitation secondaire de la dernière enquête réalisée en 2000. Les résultats présentés ici sont extraits du rapport remis à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Boisard, Cartron, Gollac et Valeyre, 2001)

22% ne travaillent pas le même nombre de jours chaque semaine et 24% voient leur horaire de travail changer au cours du mois. Entre 1995 et 2000 le travail de fin de semaine a légèrement diminué tandis que le travail occasionnel de nuit s'est accru. L'évolution la plus marquante concerne le travail posté alternant qui a augmenté. La proportion de salariés en horaires postés alternant est passée de 15% à 17%.

Les différents horaires atypiques ne sont pas distribués également par genres, âges et catégories socioprofessionnelles. Globalement, les femmes sont moins affectées que les hommes, surtout pour le travail de nuit (12% contre 24%). Il en est de même pour le travail alternant sur trois postes ou plus et les journées longues. En revanche, les écarts sont minces pour les formes d'atypisme caractéristiques du secteur tertiaire : horaires irréguliers et travail de fin de semaine.

Avec l'âge les horaires atypiques tendent à diminuer, en particulier les horaires atypiques industriels : travail de nuit et travail posté.

Certains horaires atypiques affectent plus particulièrement l'une ou l'autre des catégories professionnelles. Les horaires de nuit et postés touchent principalement les ouvriers de type industriel, les journées de travail longues et les horaires irréguliers les cadres, le travail de fin de semaine et les variations d'horaires les employés des services et du commerce. Cette catégorie est globalement la plus affectée par les différents horaires atypiques à l'exception du travail posté (cf. tableau).

**T** ABLEAU  
**Proportion de salariés soumis à différents horaires atypiques selon la catégorie professionnelle (en %)**

	cadres dirigeants	cadres non dirigeants	professions intermédiaires	employés administratifs	employés des services et du commerce	ouvriers de l'agriculture et de la pêche	ouvriers de type artisanal	ouvriers de type industriel	salariés non qualifiés
Au moins une nuit travaillée par mois	19,3	16,8	22,2	5,0	22,8	12,5	15,6	34,9	14,0
Au moins un samedi travaillé par mois	48,8	41,6	46,1	29,8	74,3	50,4	44,8	50,5	45,2
Au moins un dimanche travaillé par mois	26,0	26,3	30,7	8,6	42,1	21,2	14,5	28,1	20,1
Au moins une journée de travail par mois supérieure à 10 heures	53,8	38,2	32,8	16,5	25	20,8	29,7	31,7	14,9
Au moins un changement d'horaires par mois	30,0	27,2	29,2	14,1	27,8	14,5	21,5	28,8	19,0
Travail en horaires postés	9,7	14,7	25,4	10,5	28,2	7,5	22,2	42,7	23,2

## Contraintes de rythme industrielles et marchandes

Le rythme de travail des salariés est soumis à différentes contraintes qu'on peut regrouper en deux catégories. Les contraintes industrielles sont liées à la volonté de régulariser l'activité productive : normes de production, vitesse automatique des machines, déplacement automatique des produits. Les contraintes marchandes proviennent du souci de s'adapter à la demande des clients au sens large.

Dans une branche d'activité ou une profession donnée, l'un ou l'autre de ces modèles d'organisation est généralement dominant. Ainsi, la fabrication de matériels de transport, le textile-habillement, le papier-carton-bois ou la chimie sont caractérisés par des contraintes industrielles élevées, tandis que les institutions financières ou la santé et l'action sociale sont caractérisées à l'inverse par une forte pression de la demande. Les ouvriers de type industriel et, dans une moindre mesure les ouvriers des métiers de type artisanal, sont soumis à des contraintes industrielles élevées tandis que les cadres dirigeants sont astreints à de fortes contraintes de la demande conduisant notamment à des interruptions fréquentes et imprévues.

Entre 1995 et 2000<sup>1</sup>, les contraintes industrielles de type automatique ont régressé. En revanche, la dépendance au rythme de travail des collègues s'est accrue : sans en être un signe absolument distinctif, cette contrainte est plus répandue dans les organisations industrielles. Quant aux contraintes marchandes, elles sont en expansion (Merllié, Paoli, 2000). Aujourd'hui, les deux tiers des salariés voient, d'une façon ou d'une autre, leur rythme de travail dépendre des variations de la demande.

Au cours des dernières années, les organisations industrielles ont cherché à devenir plus flexibles et à «coller» au marché tandis que beaucoup d'activités commerciales ou de service ont adopté certains principes d'organisation industriels. De ce fait, le cumul d'une contrainte industrielle et d'une contrainte marchande progresse.

1. La comparaison est rendue en fait délicate par les modifications de l'enquête.

## L'intensité ressentie par les salariés

L'intensité du travail que les salariés déclarent ressentir (fréquence des cadences jugées élevées, des délais jugés serrés, sentiment de manquer de temps) varie fortement selon les situations de travail. Le sentiment que les cadences sont presque toujours élevées est principalement engendré par les organisations industrielles rigides : normes de production, contraintes automatiques. Les délais quasi-continûment serrés sont caractéristiques, soit d'organisations industrielles plus souples où la contrainte peut venir des collègues ou des exigences de qualité, soit d'organisations hybrides entre modèle industriel et modèle marchand.

Le sentiment de manquer de temps est surtout fréquent dans les situations de double contrainte industrielle et marchande. Plus encore, il est très répandu chez les salariés exposés à des interruptions au moins quotidiennes. De telles interruptions sont souvent un symptôme de bricolage organisationnel (Cartron, 2000). Soit les salariés sont indifférents aux interruptions, soit ils les vivent plutôt négativement. Les interruptions dont les salariés estiment qu'elles perturbent le travail sont causées au moins autant par les contraintes industrielles que par les contraintes marchandes, et la double contrainte industrielle et marchande apparaît une circonstance aggravante. L'organisation marchande favorise la survenue d'interruptions et l'organisation industrielle ne permet pas leur intégration dans le cours normal du travail. L'hybridation des deux formes d'organisation est donc particulièrement pénalisante.

L'autonomie et le soutien social semblent permettre d'éviter, à pression égale, que tout le temps de travail ne soit intensifié, mais non de compenser totalement l'intensité engendrée par l'organisation du travail. Une forte charge cognitive est un facteur aggravant, de même que le travail répétitif.

Les ouvrières, surtout les jeunes ouvrières des industries de production en série, sont particulièrement exposées à un travail en cadences élevées ou en délais serrés. Les cadres dirigeants sont également fréquemment astreints à des délais

serrés. Ils sont en outre souvent confrontés à un manque de temps pour terminer leur travail.

De 1995 à 2000, l'intensité ressentie par les salariés s'est accrue. Cette évolution ne s'explique pas entièrement par la diffusion des contraintes de rythme objectives. La force de ces contraintes s'est peut-être accrue : normes plus strictes, machines plus rapides, demande plus fluctuante... Peut-être aussi le travail est-il devenu plus complexe et les travailleurs moins tolérants quant à leur charge de travail.

## L'intensité, source de pénibilités et de risques

Les salariés qui subissent de fortes contraintes industrielles déclarent subir plus de pénibilités au travail et être exposés à plus de risques. La contrainte marchande n'a pas d'effet massif, peut-être parce que les pénibilités et les risques mesurés dans le questionnaire concernent essentiellement des contextes industriels. Cependant la présence du client est associée à une dégradation significative de la plupart des conditions de travail : aussi bien les pénibilités physiques que les nuisances ou les risques.

Les résultats des analyses économétriques sont compatibles avec l'hypothèse que les contraintes de rythme industrielles et les contraintes de rythme marchandes contribuent toutes deux à dégrader les conditions de travail. Mais l'effet de ces contraintes sur les conditions de travail (et, assez vraisemblablement sur l'intensité du travail) est plus marqué lorsqu'elles sont objectivées par des équipements matériels ou des équipements immatériels (par exemple des normes) ou incarnées par des personnes (le chef, les collègues, les clients).

Quand les contraintes marchandes et industrielles sont présentes simultanément, leurs effets s'ajoutent généralement et il y a même parfois un effet spécifique de cumul.

De ce point de vue, l'évolution actuelle des organisations est de nature à détériorer les conditions de travail perçues par les salariés (Gollac et Volkoff, 1996). Certes, l'accroissement de l'autonomie des salariés est une autre tendance forte

de l'évolution des organisations. Mais l'autonomie procédurale (choix de la manière de procéder, de l'ordre des tâches) n'a qu'un impact limité sur les conditions de travail, comparé à celui de l'intensité. En revanche, l'autonomie temporelle (choix des horaires et des pauses) a un effet plus net.

## «Nuit gravement à la santé ?»

Les salariés sont d'autant plus enclins à estimer que leur travail menace leur santé et se déclarent effectivement d'autant plus atteints dans leur santé qu'ils sont astreints à des durées de travail élevées. Une longue durée du travail est nettement corrélée à la déclaration de plusieurs types d'atteinte à la santé attribuée au travail : maux de tête, douleurs musculaires, fatigue, anxiété, insomnie entre autres.

Certains horaires atypiques, en particulier le travail de nuit, sont ressentis comme une menace pour la santé et comme une cause de fatigue. Les salariés exposés à la fois à des durées élevées et à des horaires pénibles se déclarent particulièrement menacés dans leur santé. Ce sont en grande majorité des hommes d'âge moyen appartenant principalement à quatre catégories : les employés de service et du commerce, les cadres dirigeants, les professions intermédiaires et les ouvriers de type industriel.

L'étude économétrique du lien entre rythme de travail et état de santé des travailleurs se heurte à de nombreux obstacles méthodologiques. Les relations entre travail et santé ne sont ni univoques, ni instantanées. Une caractéristique du travail a souvent plusieurs conséquences. L'état de santé agit à son tour sur la façon de travailler. Beaucoup de mécanismes liant travail et santé sont évolutifs ou différés. Les individus capables d'exercer un travail régulier sont a priori en meilleure santé que la population générale : cet effet travailleur en bonne santé est d'autant plus marqué que les conditions de travail sont difficiles

Selon les déclarations des salariés, les contraintes industrielles ont un impact considérable à la fois sur les risques de troubles physiques et sur les risques de troubles psychiques. Les contraintes marchandes ont un impact défavorable fort sur la santé psychique et un impact plus inégal sur la santé physique. L'impact de la présence du client est supérieur à celui de la simple dépendance à la demande.

Les interruptions quotidiennes sont associées à un accroissement net et significatif de tous les risques de maladies recensés (déclarées par les salariés et

attribuées par eux à leur travail). Ces interruptions, caractéristiques des organisations «flexibles» insuffisamment maîtrisées, pourraient bien être une forme particulièrement nocive d'intensification du travail.

L'intensité du travail accroît, à tous les âges, le sentiment qu'on ne pourra pas «tenir» dans son travail jusqu'à 60 ans. Les formes d'intensité les plus pénalisantes ne sont pas les mêmes à tous les âges. Mais le travail «intense» est à l'opposé du travail «soutenable».

On pourrait espérer que durée élevée et forte intensité soient exclusives l'une de l'autre, puisqu'a priori ce sont deux façons différentes d'accomplir une tâche lourde. Malheureusement il n'en est rien. Les salariés soumis aux durées du travail les plus longues sont également plus nombreux en proportion à faire face à des cadences de travail élevées. Leur santé est dès lors soumise à des risques particulièrement élevés.

Pierre Boisard

[boisard@cee.enpc.fr](mailto:boisard@cee.enpc.fr)

Damien Cartron

[cartron@cee.enpc.fr](mailto:cartron@cee.enpc.fr)

Michel Gollac

[gollac@cee.enpc.fr](mailto:gollac@cee.enpc.fr)

Antoine Valeyre

[valeyre@cee.enpc.fr](mailto:valeyre@cee.enpc.fr)

## Références

Boisard P., Cartron D., Gollac M., Valeyre A., 2001, *Temps et travail, Analyse secondaire de la troisième enquête sur les conditions de travail*, tome 1 : l'intensité du travail ; tome 2 : la durée du travail, CEE 01/09.

Cartron D., 2000, "Excès de vitesse. Les effets de l'intensification du travail sur les pénibilités et les risques", rapport final pour la Darés, CEE 00/22.

Gollac M., Volkoff S., 1996, «Citius, altius, fortius, l'intensification du travail», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114

Merllié D., Paoli P., 2000, *Dix ans de conditions de travail dans l'Union européenne*, Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

### CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon  
93166 Noisy-le-Grand Cedex  
Téléphone : 01 45 92 68 00  
Télécopie : 01 49 31 02 44  
Mél : [cee@cee.enpc.fr](mailto:cee@cee.enpc.fr)  
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : J.-F. Germe  
Responsable édition et presse : P. Boisard  
Rédacteur en chef : J.-C. Barbier  
Maquette : M. Ferré  
Imprimerie : Louis-Jean  
C.P.P.A.P. : 3070 ADEP  
Dépôt légal : 648 - septembre 2001