

Connaissance cee de l'emploi

Le 4 pages du **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI** numéro **52** mars 2008

LES SALARIÉS ÂGÉS FACE AU TRAVAIL « SOUS PRESSION »

CÉLINE MARDON, SERGE VOLKOFF

Centre d'études de l'emploi, Créapt

L'intensification du travail par accumulation de diverses contraintes temporelles constitue une évolution avérée dans les pays industrialisés. Simultanément, on constate un vieillissement de la population active, peut-être renforcé à l'avenir par l'allongement de la vie professionnelle. Dans ce contexte, comment les salariés les plus âgés vivent-ils le travail sous pression temporelle ? Et quelles en sont les incidences sur la santé ?

Selon une enquête menée auprès de 11 000 salariés de plus de 50 ans, 80 % des quinquagénaires exposés à la pression jugent cette contrainte difficile (en particulier si elle remet en cause la qualité de leur travail) et déclarent, davantage que les autres, des troubles de santé (douleurs, fatigue, digestion difficile), révélateurs d'un mal-être. Ces troubles sont toutefois atténués lorsque les salariés réussissent à mettre en œuvre des stratégies protectrices. De tels constats incitent à rechercher des modèles d'organisation du travail facilitant le maintien de la santé et des compétences tout au long de l'itinéraire professionnel.

De nombreuses analyses désignent l'intensification du travail comme une évolution majeure des systèmes de production dans les pays industrialisés (Askenazy *et alii*, 2006). Cette évolution, sur fond d'allègement des effectifs, peut contrarier les effets bénéfiques des progrès techniques sur la qualité de vie au travail. Elle se caractérise notamment par l'accumulation de diverses contraintes temporelles (normes de production, raccourcissement des délais, demandes urgentes de clients, etc.) et, par voie de conséquence, par l'accroissement du sentiment

de hâte dans l'activité de travail. Or, parallèlement, une évolution d'une autre nature se poursuit : le vieillissement de la structure des âges dans la population active de ces mêmes pays, effet différé d'une natalité élevée dans les années 1950-60, peut-être renforcé à l'avenir par l'inflexion des politiques publiques vers un allongement de la vie professionnelle.

Ces deux tendances – resserrement des contraintes de temps et vieillissement des actifs – risquent de ne pas être aisément

conciliables et de soulever des problèmes d'ajustement entre les caractéristiques du travail et celles des travailleurs. Des études démographiques (Molinié, 1999 ; 2001) ont en effet montré qu'une activité sous forte contrainte de temps, spécialement si elle est répétitive, ne peut être assurée durablement par toutes les tranches d'âge et surexpose les jeunes salariés. Ce constat est à rapprocher des connaissances en physiologie et psychologie du travail, qui indiquent un ralentissement progressif avec l'âge (avec toutefois des différences entre individus) dans l'exécution de tâches gestuelles délicates ou dans des prises de décision compliquées et instantanées. Ces recherches insistent sur les attitudes de prudence et de vérification adoptées par les salariés les plus âgés, même dans des épreuves brèves. Les ergonomes, eux, aboutissent à des jugements nuancés sur les rapports entre âge et rapidité de réalisation, sous l'effet combiné des déclin fonctionnels dus au vieillissement et de la construction de l'expérience (Volkoff, Pueyo, 2005). Des stratégies de gestion des contraintes de temps apparaissent, non pas réservées aux plus âgés, mais nettement plus développées chez eux.

Cela étant, ces stratégies sont-elles toujours réalisables et efficaces ? Suffisent-elles pour que les travailleurs vieillissants surmontent les difficultés liées à une forte pression temporelle, tiennent le rythme demandé, gèrent les urgences, tout en préservant leur santé ? Pour répondre à ces questions, il est nécessaire de disposer d'évaluations statistiques portant sur les relations entre âge, pression temporelle, difficultés ressenties et état de santé. C'est ce que permet l'exploitation d'une enquête interprofessionnelle sur la santé et le travail auprès de salariés de 50 ans et plus (voir encadré).

■ Un vécu difficile et quelques facteurs aggravants

Lors de l'enquête, 38 % des salariés interrogés, dont 32 % des ouvriers et 54 % des cadres, déclarent travailler « sous pression ». La part de ceux qui décrivent cette caractéristique comme « difficile ou pénible » varie aussi selon la catégorie socio-professionnelle (graphique 1) : elle est surtout forte chez les ouvriers et employés, mais dépasse la moitié des personnes exposées dans chaque catégorie. Dans l'ensemble, près de 80 % des quinquagénaires qui déclarent être actuellement sous pression jugent cela difficile¹.

Une autre façon d'explorer la « difficulté vécue » est de se centrer sur le cas de salariés ayant connu un « changement important dans la situation de travail au cours des cinq dernières années ». Il était demandé à ces derniers de comparer leur nouvelle situation à l'ancienne, et 18 % des salariés de l'ensemble de l'échantillon ont vécu un changement aboutissant à une situation jugée « plutôt moins bonne » ou « nettement moins bonne ». Or on peut établir un lien statistique entre ces changements vécus de façon négative et des confrontations récentes à la pression : si l'on s'intéresse uniquement aux salariés qui s'estiment « sous pression, depuis moins de 10 ans », on constate que les changements jugés néfastes touchent cette fois 33 % d'entre eux.

1. L'enquête ne permet pas de comparer directement les salariés de plus de 50 ans avec les plus jeunes. Toutefois, des analyses conduites par âge détaillé indiquent une progression des difficultés étudiées entre 50 et 55 ans, puis une régression liée aux différences de structure sociale par année d'âge (Volkoff et alii, à paraître).

L'ENQUÊTE SANTÉ ET VIE PROFESSIONNELLE APRÈS 50 ANS

L'enquête *Santé et Vie professionnelle après 50 ans (SVP 50)*, réalisée en 2003, s'est intéressée aux enjeux de santé et de travail pour les salariés de 50 ans et plus appartenant à tous les secteurs d'activité. Les données ont été collectées par 650 médecins du travail de services interentreprises*, chaque praticien ayant interrogé un échantillon de salariés de 50 ans et plus reçus en visite systématique. Au total, 11 213 questionnaires ont été exploités.

La question que nous examinons était formulée comme suit : « Travaillez-vous ou avez-vous travaillé "sous pression" (cadences rapides, délais courts, être sans cesse interrompu, répondre immédiatement à une demande...) ? Si oui, depuis quand ou pendant combien de temps : moins de 10 ans, 10 à 20 ans, plus de 20 ans ? Est-ce ou était-ce difficile ou pénible ? ». Les composantes de la pression temporelle, énumérées dans cet énoncé, ont été rassemblées – à la différence de ce qui se pratique dans d'autres enquêtes sur ce thème – pour ne pas allonger l'interrogation. La « pression » et la « sensation de pression » dans le travail sont certes des notions difficiles à distinguer et des mesures objectives des contraintes temporelles sont envisageables, mais elles posent des problèmes techniques (Green, Mc Intosh, 2001) et il n'est pas sûr qu'elles soient plus pertinentes qu'une appréciation subjective pour mesurer l'impact des contraintes de temps.

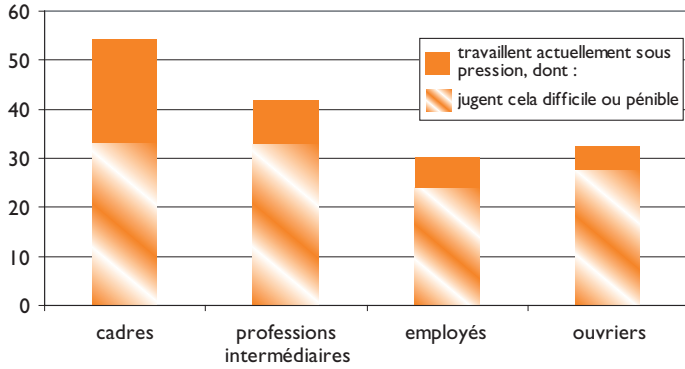
Outre le sentiment de travail « sous pression », notre analyse prend en compte des caractéristiques de travail telles que les efforts physiques, la qualité du travail... Concernant les problèmes de santé, les informations proviennent des réponses apportées par les enquêtés aux questions des médecins sur des troubles infra-pathologiques, beaucoup plus répandus en milieu de travail que des pathologies avérées, et sur les consommations médicales.

* La médecine du travail est le plus souvent représentée dans les grandes entreprises par des services « autonomes », et dans les petites ou moyennes entreprises par des « services interentreprises ». Ces derniers couvrent 95 % des salariés du secteur privé. L'échantillon de l'enquête *SVP 50* comporte donc très peu de salariés de grandes entreprises. Le secteur public en est en outre absent.

Le constat selon lequel le travail « sous pression » est souvent mal vécu n'était pas acquis d'avance. En effet, la pression peut caractériser un travail sollicitant, mais aussi stimulant (Baudelet, Gollac, 2002). Elle constitue même dans certains métiers – médecins urgentistes, pompiers, techniciens de maintenance, assistants de direction, etc. – une composante de l'identité professionnelle. Son impact peut notamment dépendre de la présence ou de l'absence, dans cette même situation de travail, d'autres contraintes plus ou moins pénalisantes. Dans notre enquête, parmi ceux qui sont actuellement exposés à la pression, la sensation de pénibilité est significativement plus répandue chez les femmes, les ouvriers, les salariés confrontés à de fortes exigences physiques ou psychiques, ceux dont le travail manque de variété, d'occasions d'apprendre, de liberté d'agir, ceux qui n'ont pas les moyens pour faire un travail de qualité ou encore ceux dont l'emploi est mal assuré. Si l'on rassemble ces critères pour expliquer la sensation de difficulté (par une régression logistique multivariée), les *odds-ratios* atteignent 2,0 pour les effets de la pénibilité physique, 2,3 pour ceux du risque de perte d'emploi et même 4,5 pour une réponse très négative sur les « moyens pour faire un travail de qualité ». Ce dernier résultat est à souligner : pour les quinquagénaires, la pression est particulièrement difficile à vivre quand la qualité du travail se trouve remise en cause.

GRAPHIQUE 1

Part des 50 ans et plus travaillant actuellement sous pression, qui trouvent cela difficile ou pénible (par catégorie professionnelle)



Champ : Salariés de plus de cinquante ans suivis dans un service interentreprises de santé au travail.

Source : Enquête SVP 50 (2003).

■ La pression, facteur de « petits » troubles de santé

Par ailleurs, l'enquête a permis de répertorier un certain nombre de troubles de santé et d'en tester les liens avec l'exposition au travail « sous pression » ressenti comme pénible ou non par les salariés (cf. tableau).

On constate un surcroît de chaque type de troubles parmi les personnes qui travaillent « sous pression » (comparaison entre les première et dernière colonnes). L'écart est net (et très significatif statistiquement) pour tous les items de santé perçue, que ce soit dans la sphère neuro-psychique (fatigue, troubles du sommeil) ou dans celle de la santé physique (douleurs, troubles digestifs). L'écart est moins important dans le domaine des consultations médicales ou des consommations médicamenteuses. Dans bien des cas, les troubles ainsi associés à la pression révèlent donc un mal-être, sans prendre la forme de pathologies diagnostiquées, ni déclencher un traitement médical particulier.

Les liens avec les troubles de santé ne s'interprètent pas nécessairement en termes d'effets pathogènes du travail « sous pression ». À l'inverse, il est possible qu'une dégradation de la santé, quelle qu'en soit la cause, amène à percevoir plus fortement l'existence d'une pression dans le travail.

Mais la convergence de nos résultats et des

PART DES 50 ANS ET PLUS PRÉSENTANT DIVERS TROUBLES DE SANTÉ, SELON L'EXPOSITION À LA PRESSION (EN %)

N'a jamais travaillé « sous pression »	A travaillé « sous pression » uniquement dans le passé	Travaille actuellement « sous pression », mais ne perçoit pas cela comme difficile	Travaille actuellement « sous pression », et perçoit cela comme difficile	Travaille actuellement « sous pression »
(A)	(B)	(C)	(D)	(C ou D)
53	65	46	71	66
43	55	33	69	61
35	46	35	55	51
15	19	14	24	22
24	34	22	40	37
30	38	33	58	53
15	24	10	37	32
48	53	40	54	51
46	50	41	52	50
23	35	16	47	41

Champ : Salariés de plus de cinquante ans suivis dans un service interentreprises de santé au travail.
Source : Enquête SVP 50, 2003

connaissances sur les effets de la pression pour les salariés vieillissants (en termes d'accroissement des déclins liés à l'âge et de restriction des ressources de l'expérience) suggère d'adopter l'idée d'une prévalence accrue des troubles de santé imputable à de fortes contraintes temporelles.

Quand la pression est décrite comme « non difficile à vivre » (environ un cinquième des salariés exposés), la prévalence de la plupart des troubles ainsi que les taux de consultations médicales et de consommations médicamenteuses sont un peu moindres que pour les personnes non exposées (comparaison entre les première et troisième colonnes). Plusieurs interprétations sont possibles et sans doute complémentaires. On peut invoquer la causalité inverse, comme au paragraphe précédent : il est probable que des salariés en bonne santé trouvent plus souvent la pression supportable. Ce peut être dû aussi à un mécanisme de sélection : certains individus de santé fragile ont d'emblée évité les situations de travail sous pression, ce qui élève la prévalence des troubles chez ceux qui n'ont jamais été exposés. Enfin, on peut penser à un découpage entre des situations où la pression est plus ou moins pathogène, selon que d'autres aspects de la tâche sont plus ou moins favorables.

■ L'intérêt d'accroître les marges d'action dans le travail

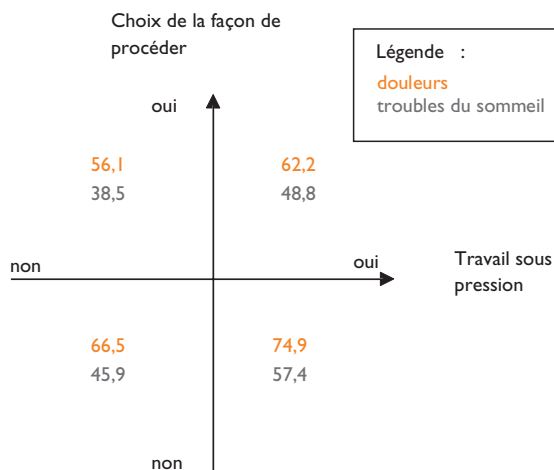
Nous avons ensuite cherché à savoir si l'effet de la pression sur la santé demeurerait net lorsqu'on prenait en compte, parmi les variables explicatives, des éléments renvoyant à la liberté d'action dans l'exercice de la profession. Ce faisant, nous nous sommes inspirés de la démarche d'analyse de la tension au travail, proposée par Karasek et Theorell (1992). Cette situation, caractérisée selon eux par une forte « demande psychologique » et une faible « latitude décisionnelle », est spécialement pathogène. Nous proposons, à titre d'approximation, de retenir ici la pression comme une composante majeure de la « demande ». Et pour repérer la « latitude », nous utilisons la variable « vous pouvez choisir vous-même la façon de procéder », dont nous avons vu qu'elle intervenait dans les sensations de difficulté associée à la pression.

Le graphique 2 présente quatre quadrants délimités par les réponses positives ou négatives fournies quant à la « pression » et au « choix de la façon de procéder ». Nous indiquons, pour chaque quadrant, les niveaux atteints par deux troubles de santé, dont les analyses ci-dessus ont montré qu'ils étaient fortement reliés à la pression : les douleurs et les troubles du sommeil.

Comme attendu, la situation qui s'avère la plus délétère se situe dans le quadrant sud-est du graphique. C'est celle des salariés sous forte pression mais ne disposant guère de choix sur la façon

GRAPHIQUE 2

Part des 50 ans et plus faisant état de troubles de santé en fonction de la pression ressentie et du choix dans la façon de procéder (en %)



Champ : salariés de plus de cinquante ans suivis dans un service interentreprises de santé au travail.

Source : Enquête SVP 50, 2003, calcul des auteurs.

de faire². Par comparaison, la situation des quinquagénaires du quadrant nord-est conforte l'idée que les marges de manœuvre facilitant le développement de stratégies fondées sur l'expérience constituent une ressource précieuse pour des salariés vieillissants, même si elles ne compensent que partiellement les effets pathogènes d'une pression forte.

■ Desserrer la pression ?

L'enquête établit ou confirme qu'une pression temporelle forte dans le travail pose des problèmes qu'il ne faut pas sous-estimer.

2. Cette conclusion demeure vraie au terme d'une analyse multivariée comprenant les variables de contrôle : âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, horaires, charges physique et psychique et complexité du travail.

80 % des quinquagénaires exposés jugent cette contrainte « difficile ou pénible » et présentent des troubles de santé plus fréquents. Par ailleurs, comme le montrent d'autres résultats de l'enquête, une partie des personnes interrogées a pu se protéger d'un travail sous pression, mais ces mises à l'abri ne règlent qu'une minorité de situations, car d'autres salariés de plus de 50 ans découvrent, eux, de fortes contraintes de temps auxquelles ils n'étaient pas habitués. Enfin, les possibilités de départ précoce ne sont ni spécialement développées ni spécialement souhaitées par les quinquagénaires travaillant « sous pression » (Volkoff, Bardot, 2005). Parmi eux, 8,1 % sont concernés par un processus de départ anticipé ; 25,2 % ont l'intention d'arrêter le travail avant l'âge d'une retraite de plein droit (s'ils le connaissent). Ces proportions diffèrent peu de celles (respectivement 8,4 % et 22,2 %) obtenues pour l'ensemble des quinquagénaires interrogés dans l'enquête.

Ces constats ramènent à la contradiction que nous pointions au début de ce texte. Au regard du débat social sur l'allongement des carrières professionnelles, l'intensification du travail par accumulation de contraintes temporelles pose un problème particulier. Alors qu'il est souvent admis que les formes classiques de « pénibilité » (charges physiques importantes, exposition aux nuisances, horaires nocturnes) ouvrent droit à des réaffectations et/ou à des départs anticipés, rien de tel n'est prévu ni envisagé en matière de pression temporelle au travail.

Nous avons vu qu'il était possible d'agir sur d'autres caractéristiques du travail (en préservant notamment des marges de manœuvre) pour atténuer l'incidence néfaste de la pression temporelle sur les difficultés perçues et sur la santé. Mais on peut en appeler à une réflexion plus générale sur les modèles d'organisation du travail et sur la diversification des carrières professionnelles. Le vieillissement de la main-d'œuvre pourrait être l'occasion d'examiner, avec davantage d'attention encore, la perspective ouverte par des chercheurs européens de diverses disciplines (Shani et alii, 2004) : substituer peu à peu au primat de l'intensité des « systèmes de travail soutenables » permettant de maintenir et construire la santé et les compétences tout au long de l'itinéraire professionnel de chacun.

Références

Askenazy P., Cartron D., De Coninck F., Gollac M. (dir.), 2006, *Organisation et intensité du travail*, Octarès, Toulouse ● Baudelot C., Gollac M., 2002, *Travailler pour être heureux ?*, Paris, Fayard ● Green F., McIntosh S., 2001, « The Intensification of Work in Europe », *Labour Economics*, 8(2):291-308 ● Karasek R., Theorell T., 1992, *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of the Working Life*, New York, Basic Books ● Molinié A.-F., *Professional Careers, Work Constraints, and Age-Related Selection: A Study on 21,000 Wage-Earners of Four Age Cohorts in 1990 and 1995*, *Experimental Aging Research*,

1999; 25: 399-404 ● Molinié, A.-F., 2001, Quelles contraintes pour quels âges ? *Annales des Mines, Réalités industrielles*, mai, 57-61 ● Shani A. B., Docherty P., Forslin J., 2002, *Creating Sustainable Work Systems—Emerging Perspectives and Practices*, London, Routledge ● Volkoff S., Bardot F., 2004, « Départs en retraite, précoces ou tardifs : à quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires », *Gérontologie et Société*, 111, p. 71-94 ● Volkoff S., Buisset C., Mardon C., à paraître, « Does Intense Time Pressure at Work Make Older Employees more Vulnerable? A Statistical Analysis Based on a French Survey

“SVP50” », *Applied Ergonomics* ● Volkoff S., Pueyo V., 2005, “How do Elderly Workers Face Tight Time Constraints?”, in Costa G., Goedhard W., Ilmarinen J. (eds), *Assessment and Promotion of Ability, Health and Well-being of Ageing Workers*, Elsevier ICS 2005, vol. 1280, p.17-22 ●

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@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : Pierre Ralle
Conseiller scientifique : Thomas Amossé
Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat
Conception maquette : Marie Ferré
Abonnements, diffusion : Josette Reux-Kiamenga
Contact presse : Anne Evans

Imprimerie : Louis-Jean
C.P.P.A.P. : 0911 B 07994
Dépôt légal : 184 - mars 2008
ISSN : 1767-3356

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site www.cee-recherche.fr

La lettre électronique **flash.cee** vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site