

« Pénibilité(s) » du travail et enjeux de santé en fin de vie active

Anne-Françoise Molinié

*Centre de recherches et d'études sur les âges et les populations au travail (CREAPT),
Centre d'études de l'emploi (CEE)*

ADEREST, novembre 2007

anne.molinie@enpc.fr

Un contexte démographique : des quinquagénaires nombreux, quels que soient les âges de départ

Taille moyenne d'une génération âgée entre 55 et 60 ans





Des interrogations dans le contexte de la réforme des retraites

- Quelle peut être la légitimité d'un départ « précoce » à la retraite fondé sur des considérations tirées de la pénibilité du travail ?
- Comment inciter les entreprises à prévenir et à gérer le vieillissement des salariés de telle sorte que leur maintien en activité soit possible sans altération de l'état de santé des salariés ?
- *Comment intégrer la diversité des situations en fin de vie active, et des itinéraires professionnels tout au long de la vie, sans renoncer pour autant à des principes d'intérêt commun?*



Plusieurs notions de « pénibilité » :

- Des astreintes, potentiellement pathogènes ou invalidantes à long terme, présentes à diverses périodes du parcours professionnel (ou tout au long de celui-ci)
- Des difficultés à travailler en raison d'un état de santé déficient
- Un vécu difficile de la vie de travail

Facteurs de risque pour la santé à long terme ?

- Rapports :
 - Y.Struillou (2003). *Pénibilité et retraite*. Rapport pour le Conseil d'Orientation des Retraites. <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-300.pdf>
 - G.Lasfargues (2005). *Départs en retraite et « travaux pénibles »*. *L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé*. CEE, Rapport de recherche n°19, avril 2005. http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/retraite_travail_sante_lasfargues.pdf

- Effets sur la longévité et la qualité de vie au grand âge (espérance de vie en santé)
 - ⇒ Facteurs d'usure, risques de pathologies dont le temps de latence peut être long
 - ⇒ Relations de long terme (pas seulement la dernière période travaillée)
 - ⇒ Notion d'*exposition*

- Approche probabiliste, en termes de « risque attribuable »
 - ⇒ Concerne y compris des salariés qui, au moment du départ en retraite, seraient en bonne santé



Quelles expositions ?

- Travail de nuit ou en horaires alternants
- Pénibilités physiques
 - Travail à la chaîne ou cadence imposées
 - Répétitivité des gestes
 - Port de charges lourdes
 - Contraintes posturales et articulaires
 - Vibrations mécaniques
- Expositions aux produits toxiques (notamment aux agents cancérogènes)

-
- Des expositions dont les effets potentiels à long terme sur la santé, incapacitants et potentiellement graves, sont établis avec un niveau de preuve élevé.
 - En général impossible de fixer de manière scientifique indiscutable d'éventuels niveaux et/ou durées d'exposition pouvant être considérés comme des « seuils de risque » pour la population exposée :
 - pas toujours d'effet de seuil ou de relation dose-effet reconnus
 - complexité des relations entre travail et santé processus de sélection et de mise à l'abri, etc.
 - Critères peuvent être différents selon les objectifs (prévention, « compensation », etc.)
 - Alimenter la négociation sociale, sans fixer à sa place les critères à retenir.



□ Cette approche suppose :

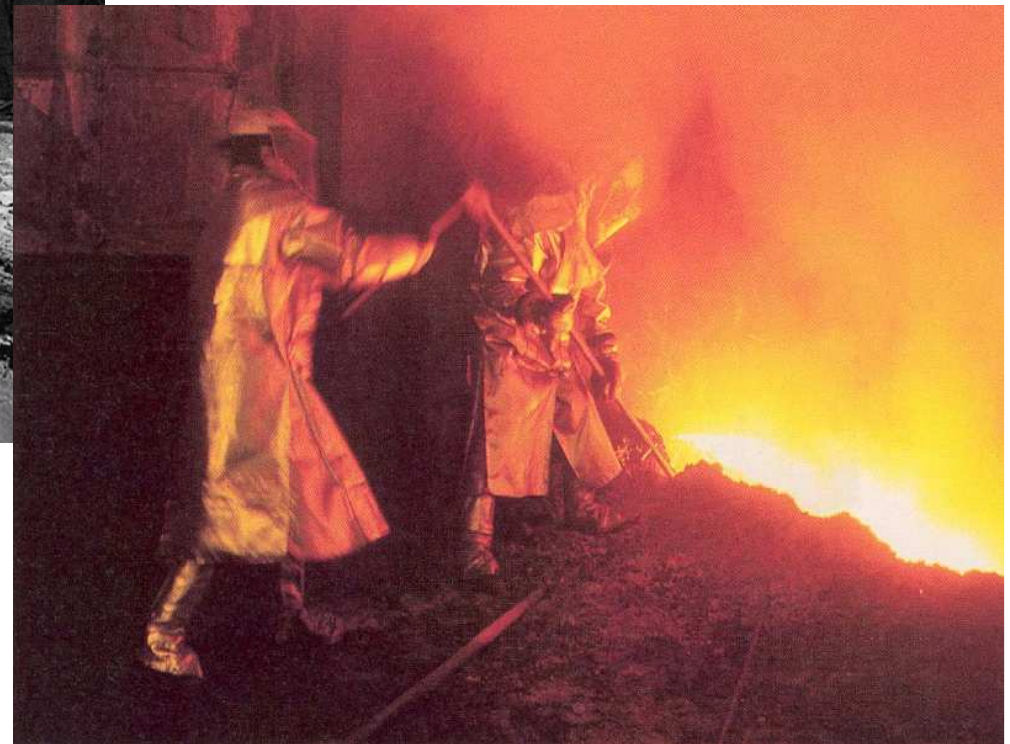
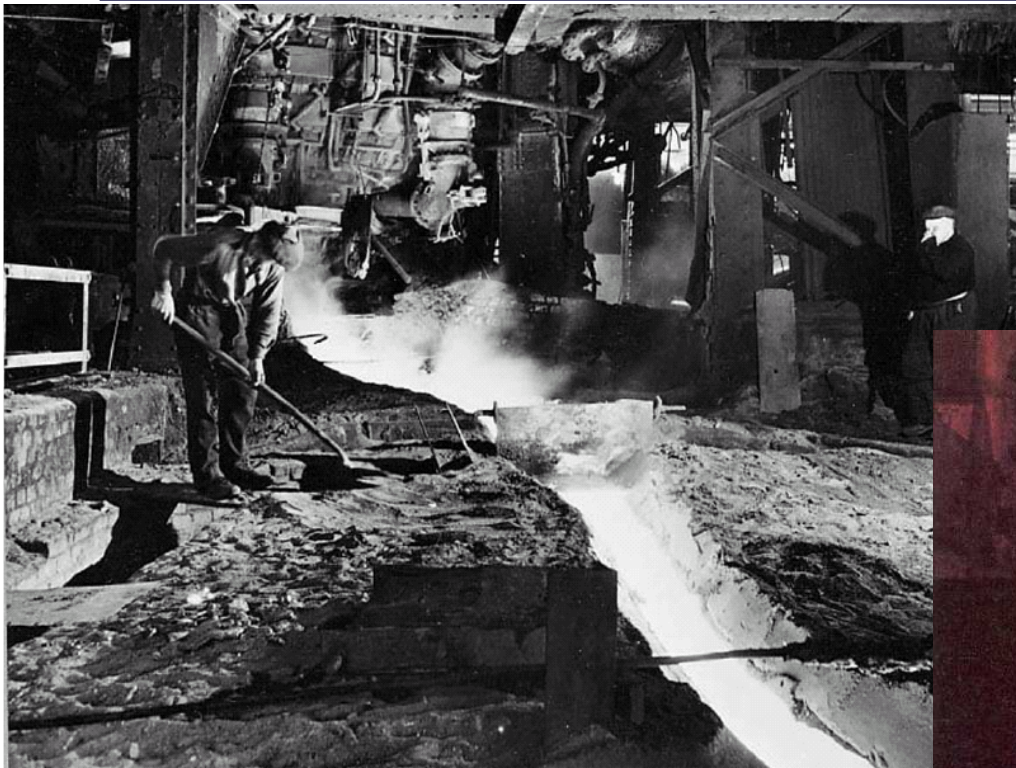
- D'aborder les choses en termes *d'expositions* tout au long de la vie
- De retracer des parcours professionnels passés
 - Qui et comment peut-on qualifier des expositions passées ?
 - Des parcours plus ou moins faciles à qualifier
- De repérer des expositions actuelles (et futures)


□ MAIS

- La *compensation* ne doit pas empêcher la *prévention*
- Les « pénibilités » qui pourraient être prises en compte pour la retraite :
 - Ne sont pas forcément vécues comme « pénibles » (ex: exposition aux cancérogènes)
 - Ne représentent qu'une toute petite partie de (voire ne recouvrent pas du tout) la pénibilité du travail éprouvée par les hommes et les femmes

Le champ de réflexion et d'action sur la pénibilité du travail est donc beaucoup plus large que celui ouvert en lien avec les retraites

Les « vieux fondeurs »



- 
-
- Des astreintes potentiellement pathogènes ou invalidantes
 - Travail en 3x8
 - Port de charges lourdes, postures sollicitantes
 - Ambiances de travail agressives (bruit, chaleur, etc.)

 - Et des risques pour la sécurité des individus :
 - La fonte en fusion
 - Des risques d'explosion
 - Un système instable, etc.

 - Encore présents malgré des améliorations techniques

Mais ...

- Des règles de métier élaborées collectivement
 - Surveiller « *le feu* » (« *la soupe* », « *la cocotte-minute* »),
 - Veiller les uns sur les autres,
 - Secourir en cas de besoin, puis apprendre des accidents,
 - « *Aller au feu* », et là où on est le plus utile,
 - Travailler en équipe et répartir les charges,
 - Mettre à l'abri les anciens expérimentés,
 - Accueillir les jeunes et les « *soigner* »,
 - Faire du plus facile au plus dur,
 - Apprendre le métier en sécurité et pour durer...

- Avec un cadre :
 - la reconnaissance d'un métier pénible, dangereux mais *noble*,
 - un projet d'excellence, un pacte de stabilité et de statut.



Malgré les astreintes, les salariés anciens souffrant de troubles et de pathologies veulent rester.

Les changements organisationnels, sources de risques

- Un fonctionnement en sous-effectif,
- Des mouvements de personnels => des anciens expérimentés et des anciens « novices », du temps partiel de fin de carrière, des jeunes « super-polyvalents »
- Des collectifs instables
 - choisir entre protéger les novices des risques et les former à leur gestion
 - difficulté pour mettre en place les savoir-faire de prudence reposant sur la confiance et les compétences partagées,
 - impossibilité de soulager les plus fragiles
- Les fondateurs chevronnés ne parviennent plus à mettre en œuvre les règles de métier anciennes et à les transmettre,
- Les novices doivent (et devront) gérer un outil en direct sans le maîtriser...

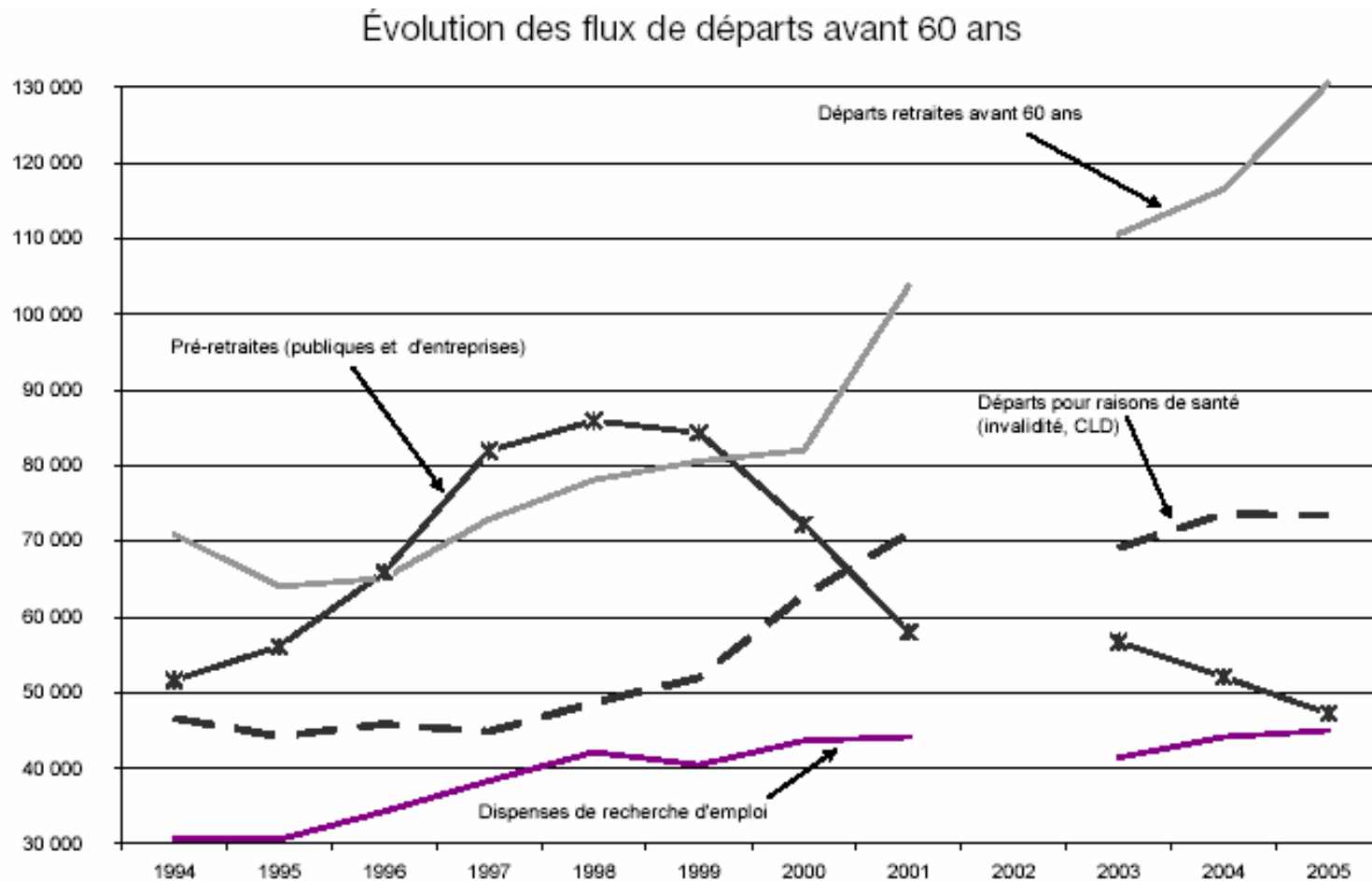




Plusieurs notions de « pénibilité » :

- Des astreintes, potentiellement pathogènes ou invalidantes à long terme, présentes à diverses périodes du parcours professionnel (ou tout au long de celui-ci)
- Des difficultés à travailler en raison d'un état de santé déficient
- Un vécu difficile de la vie de travail

Baisse des départs en préretraite et accroissement des départs pour raisons de santé et du chômage (DRE)



Travailler avec des problèmes de santé

Plusieurs niveaux d'approche :

- Les pathologies
- Les troubles ressentis
- Des problèmes de santé liés à une histoire (de travail)
- Les « gênes » dans le travail
- Des régulations formelles et informelles



Comprendre comment ça se joue dans l'activité de travail

Pathologies et troubles de santé ressentis (salariés de 50 ans et plus)

PATHOLOGIES		
	Hommes	Femmes
Rhumatologiques	22%	26%
Cardiovasculaires	17%	12%
Respiratoires	4%	3%
Cancers	2%	3%

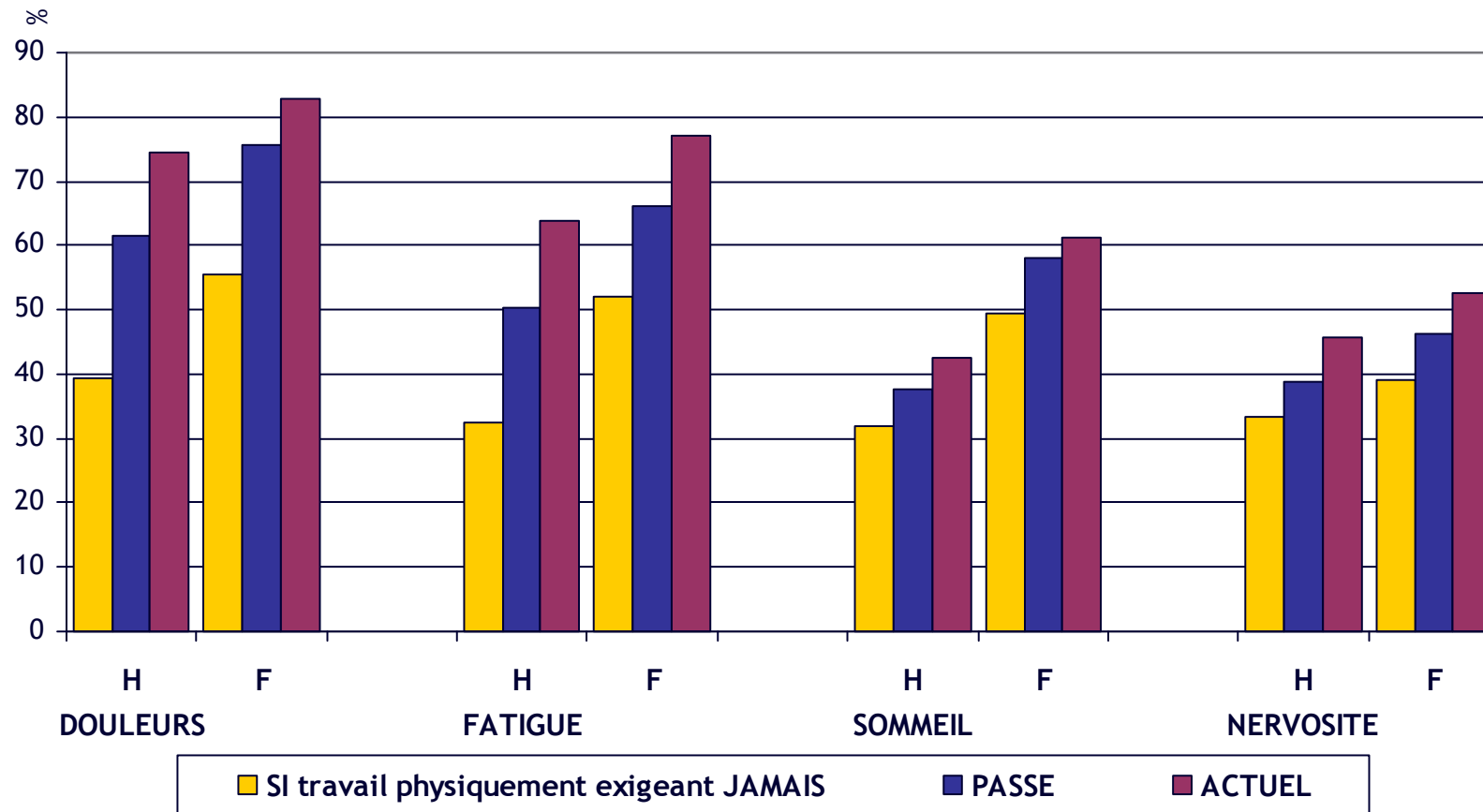
Source: Enquête Santé et vie professionnelle après 50 ans
(SVP50) 2003 – CISME - CREAPT

ADEREST, Nantes, Novembre 2007.

TROUBLES RESSENTIS		
	Hommes	Femmes
Douleurs	57%	66%
Sensation de se fatiguer vite	48%	61%
Troubles du sommeil	37%	54%
Difficultés à effectuer certains gestes ou mvts	32%	38%
Difficultés d'audition	28%	15%

Source : Molinié, 2006.

« Troubles de santé » et histoire de travail (salariés de 50 ans et plus)





Un passé qui laisse des traces : l'exemple des ripeurs

Une fatigue générale

- *J'ai toujours vu mon père fatigué, voilà*
- *Le soir je suis trop fatigué, je n'arrive plus à manger*
- *Il faut voir l'état des gars qui sont partis*

L'usure de certains organes

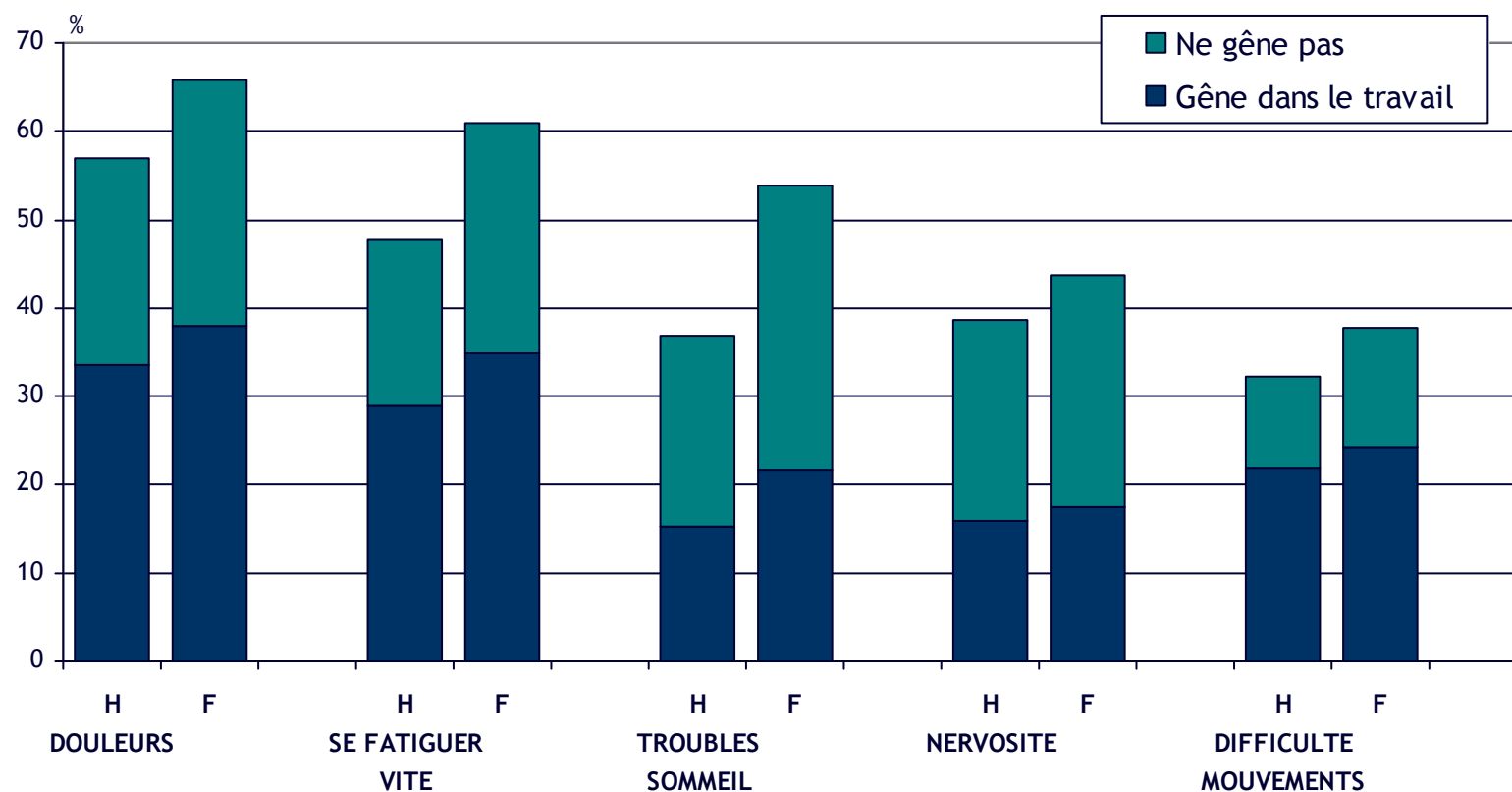
- *Les ripeurs ont des problèmes de genoux, c'est obligé*
- *Quand j'ai fait ma journée, mes veines ressortent tellement à force de courir et de sauter*

Le « coup de vieux »

- *A partir de 50 ans j'ai senti les coups de pompe*
- *(quand on est âgé) une journée de 8h ou 9h ça fait une grosse différence*

Les conséquences d'un trouble de santé sur le travail dépendent de la santé ET du travail

« *Troubles de santé* » et gêne dans le travail (salariés de 50 ans et plus)



Source: Enquête Santé et vie professionnelle après 50 ans (SVP50) 2003 – CISME - CREAPT

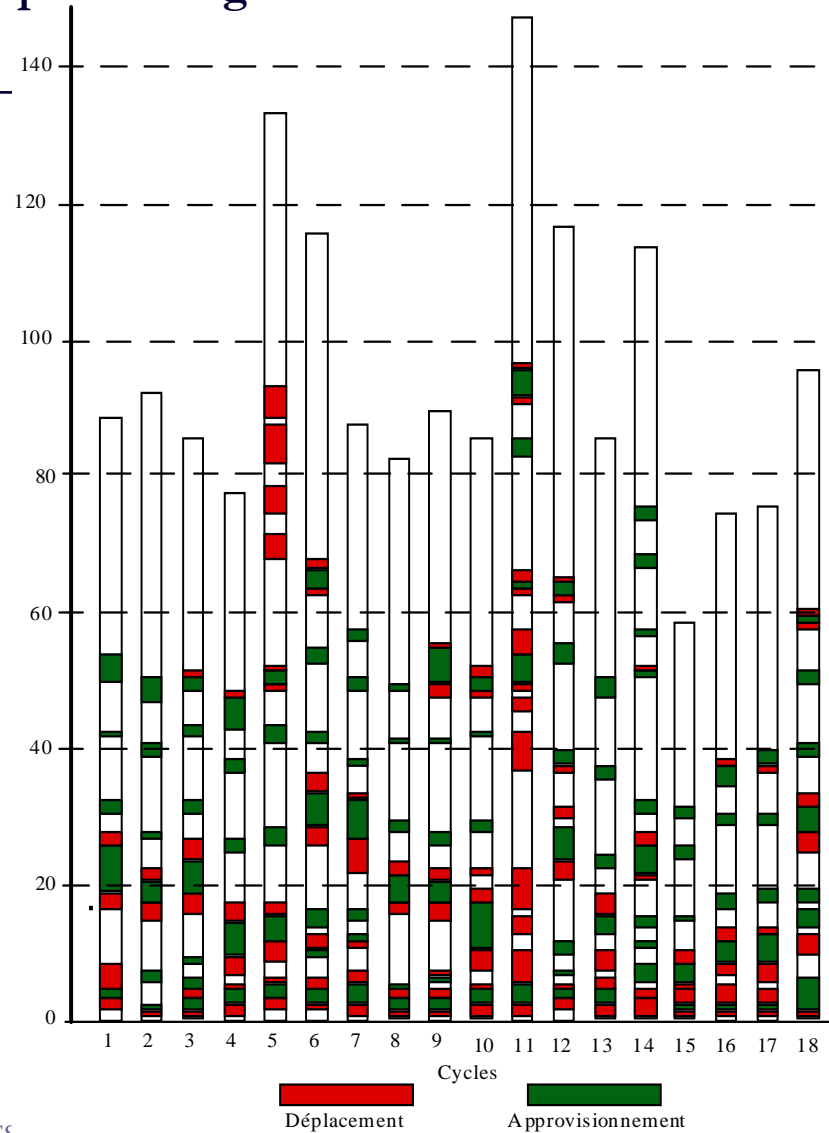
Les problèmes de santé peuvent entraîner des régulations formelles et informelles

Interventions du médecin du travail (salariés de 50 ans et plus)

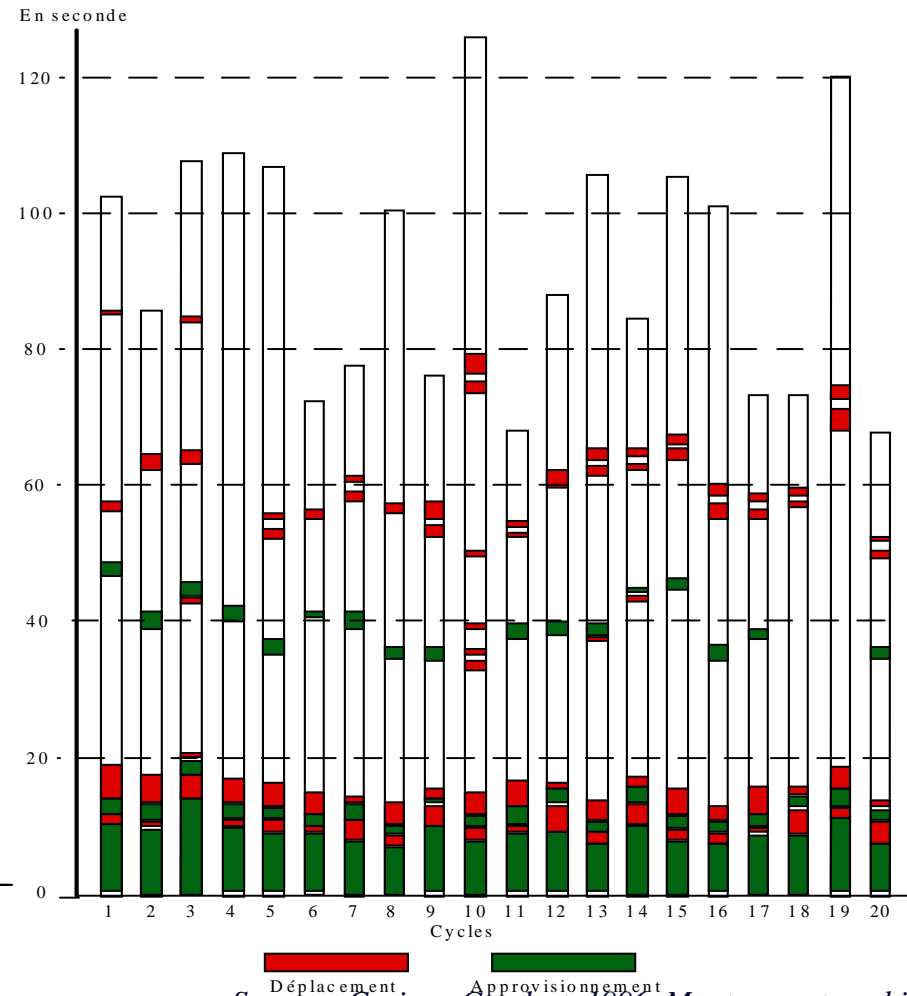
	Hommes	Femmes
Proposition de mutation ou transformation de poste	5%	5%
Restrictions d'aptitude (au cours des 5 dernières années)	15%	14%
Salarié occupe un poste aménagé pour raisons de santé	8%	8%

Des régulations individuelles

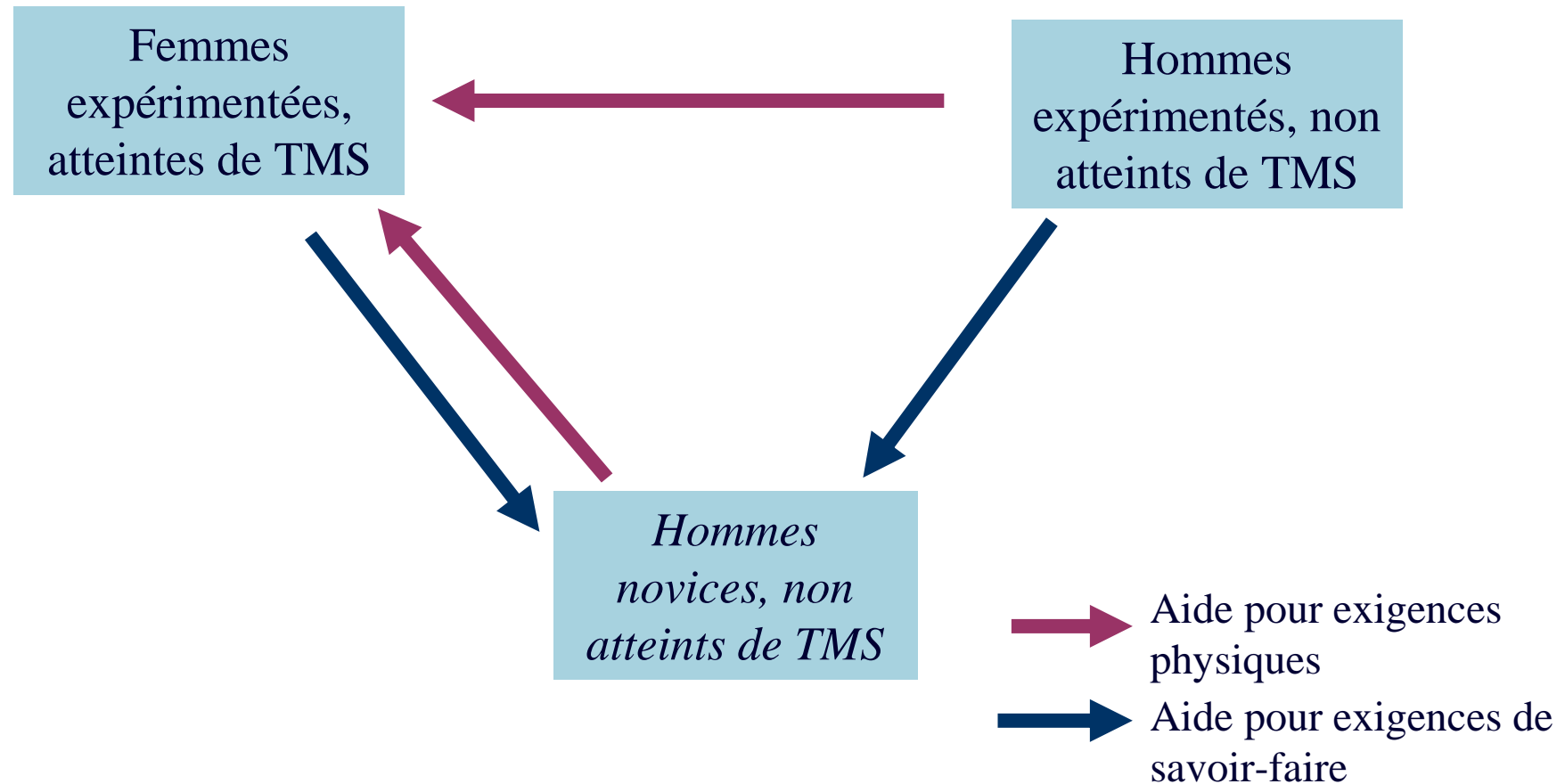
Un opérateur âgé de 30 ans



Un opérateur âgé de 46 ans



Un exemple de régulation collective (réussie): formes d'aide (non réclamées) dans une grosse cantine



Un exemple de régulation collective impossible : Rosalie ... l'impossible intégration

Un parcours professionnel chaotique :

- Une histoire professionnelle marquée par les interruptions, la précarité
- Des troubles de santé

La pépinière : de la « logique plantes » à la logique « clients »

- plus de parcelles, de variétés, de clients, de services aux clients,
- des clients plus labiles et exigeants, demandant une forte réactivité sur des temps de production longs (3 mois minimum), « *on a des demandes de dernière minute, on fait de l'épicerie* »
- des investissements sur des outils, mais que tous ne peuvent utiliser, qui intensifient le travail et peuvent entraîner des troubles « nouveaux »,
- la persistance de tâches manuelles répétitives, sollicitantes (désherbage, rempotage manuel, bouturage, desserrage, godets, piquage, entretiens...)
- sous forte pression temporelle et sous incertitude.

-
- Une petite équipe : des jeunes et un opérateur âgé avec des troubles lombaires sérieux. Tous expérimentés...
 - Urgence + manque de moyens : l'équipe est démantibulée en permanence pour gérer les aléas, les urgences... => pas le temps de transmettre les « trucs » pour tenir. Et quand il s'agit de soulager un membre de l'équipe, ils arbitrent en faveur de leur collègue expérimenté et âgé.

Le problème c'est que ce sont toujours les mêmes, peut être parce que c'est nous qui sommes à peu près encore en meilleur état.

*J'essaie de préserver notre collègue mais c'est à mon détriment, lui, il va arriver à la retraite, mais moi, c'est pas sûr, et j'en suis loin... **alors Rosalie...***





Plusieurs notions de « pénibilité » :

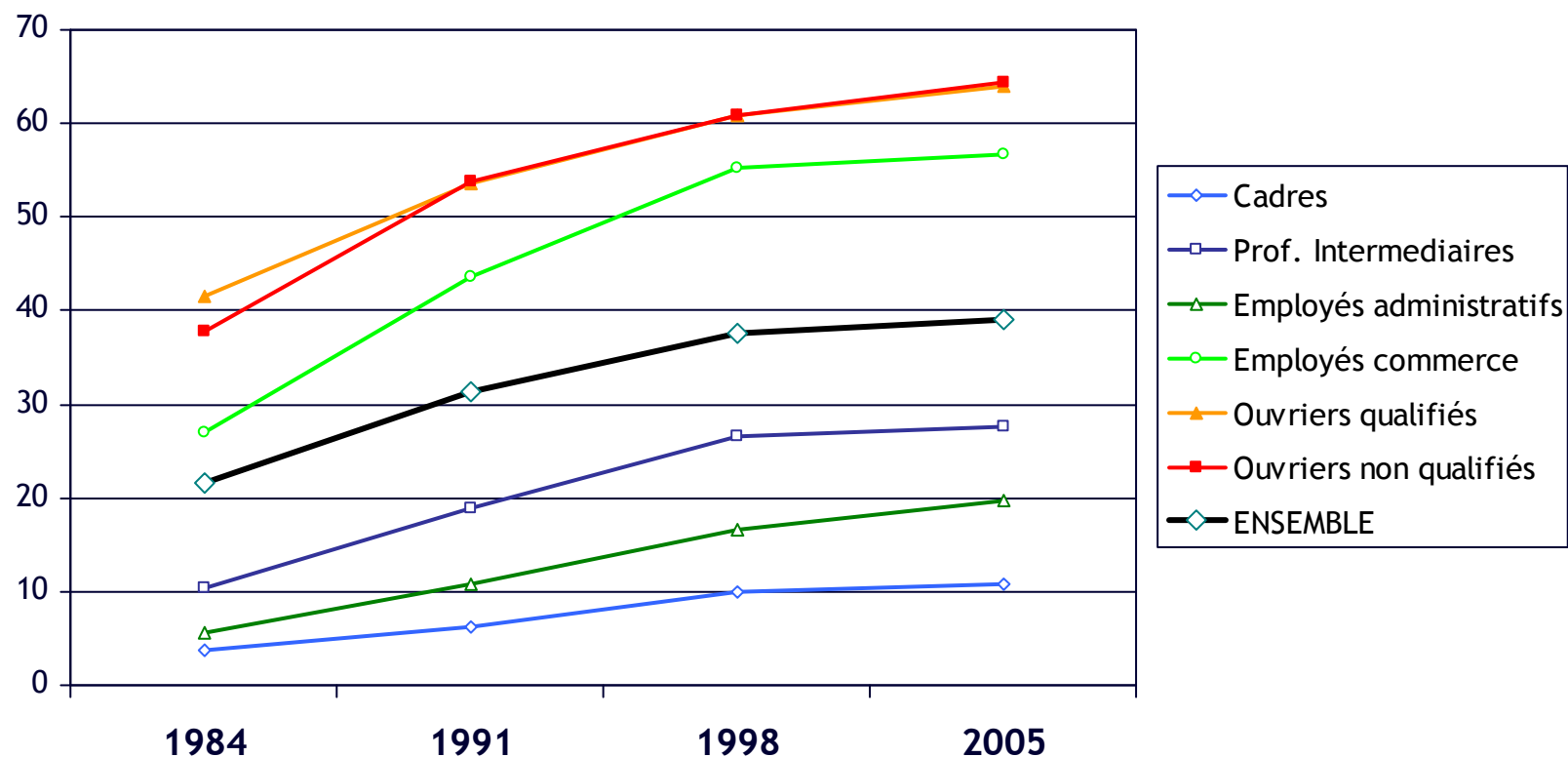
- Des astreintes, potentiellement pathogènes ou invalidantes à long terme, présentes à diverses périodes du parcours professionnel (ou tout au long de celui-ci)
- Des difficultés à travailler en raison d'un état de santé déficient
- Un vécu difficile de la vie de travail



Un travail « accueillant » pour les salariés vieillissants ?

- ❑ Postures pénibles
- ❑ Horaires décalés ou nocturnes
- ❑ Pression temporelle et travail dans l'urgence
- ❑ Changements fréquents dans le travail (mobilité, réorganisations, polyvalence, transformations techniques, etc.)

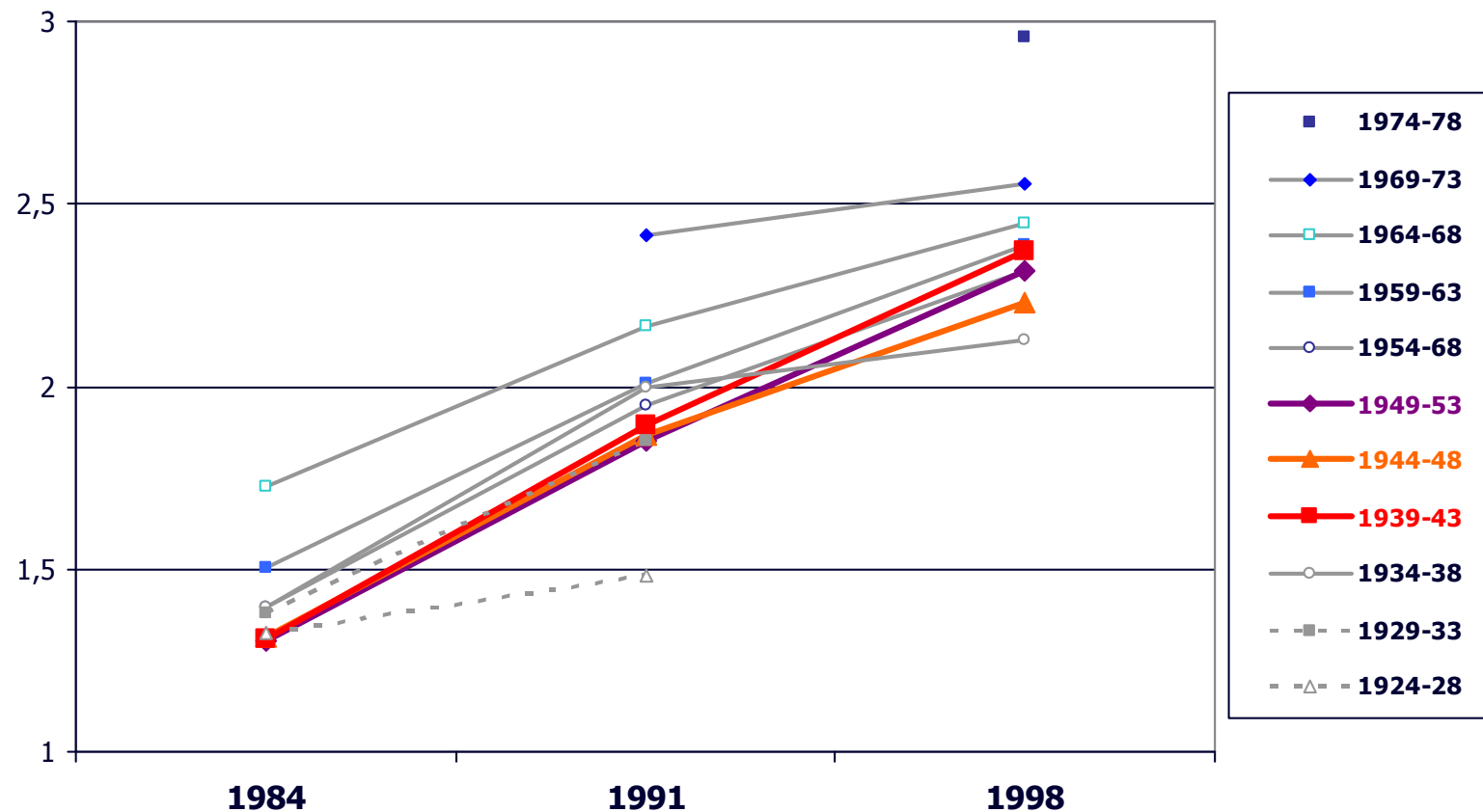
Les « pénibilités » physiques n'ont pas disparu. *Devoir porter ou déplacer des charges lourdes.*



Sources : DARES, Enquêtes Conditions de travail, 1984, 1991, 1998, 2005.

Les jeunes sont en première ligne, mais les plus âgés ont de moins en moins de possibilités d'être mis « à l'abri » (1).

Cumul des pénibilités physiques par génération



D'après A.Pailhé, N.Guignon, 2004.

Sources : DARES, enquêtes Conditions de travail, 1984, 1991, 1998.

L'intensification du travail

	1984	1998	2005
Contrainte industrielle seule	12%	13%	12%
Contrainte marchande seule	34%	33%	32%
Contrainte industrielle ET contrainte marchande	5%	32%	33%

Contrainte industrielle :rythme de travail dépend d'un équipement automatique ou de normes ou délais à horizon d'un jour maximum

Contrainte marchande : rythme de travail dépend de la demande

Sources : DARES, Enquêtes Conditions de travail, 1984, 1998, 2005.

Quelques effets du cumul des contraintes industrielles et marchandes

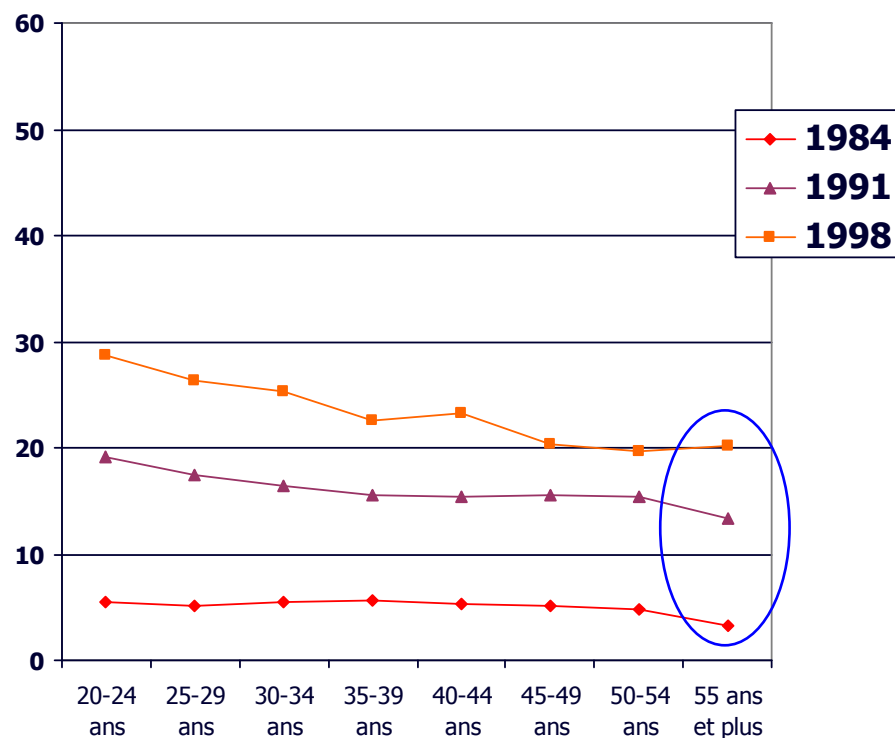
Parmi les salariés subissant... part de ceux qui déclarent...	<i>Ni</i> contrainte industrielle <i>Ni</i> contrainte marchande	Contrainte industrielle <i>seule</i>	Contrainte marchande <i>seule</i>	Contrainte industrielle <i>ET</i> contrainte marchande
Devoir se dépêcher <i>toujours</i>	10%	22%	14%	24%
Devoir se dépêcher <i>souvent</i> (mais pas toujours)	19%	28%	31%	38%
Ne pas avoir en général un temps suffisant pour faire correctement le travail	16%	20%	25%	33%
Qu'il leur est, au moins parfois, impossible de respecter à la fois qualité et délais	32%	56%	48%	68%

Sources : DARES, Enquête Conditions de travail, 2005.
d'après Gollac, Volkoff, 2007 (actualisation)

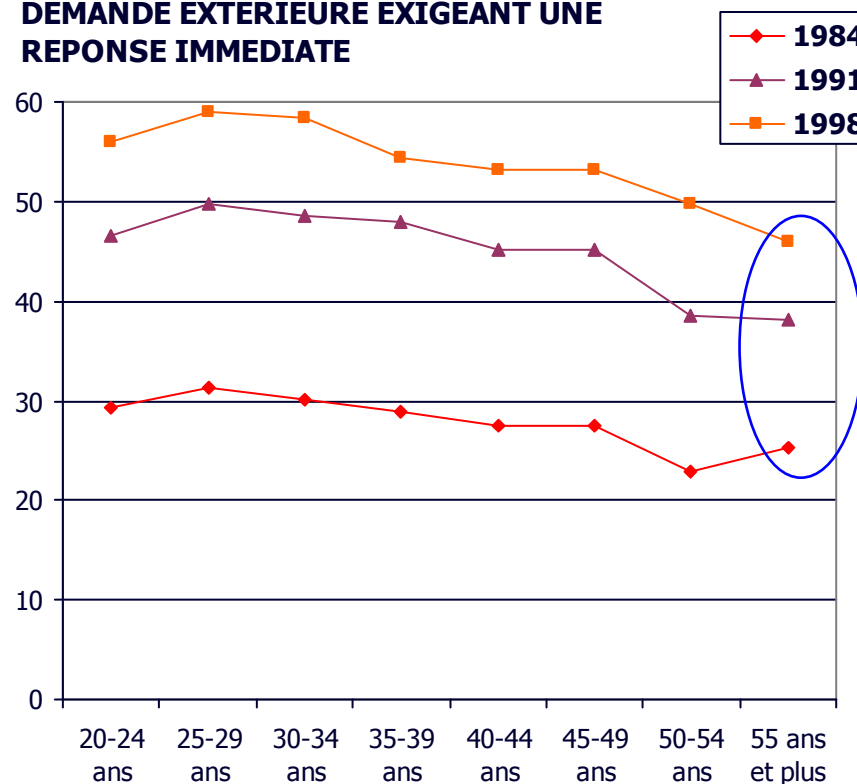
Les jeunes sont en première ligne, mais les plus âgés ont de moins en moins de possibilités d'être mis « à l'abri » (2).

Âges et contraintes sur le rythme de travail

RYTHME DE TRAVAIL IMPOSE PAR DES NORMES OU DELAIS A RESPECTER EN 1H AU PLUS



RYTHME DE TRAVAIL IMPOSE PAR UNE DEMANDE EXTERIEURE EXIGEANT UNE REPONSE IMMEDIATE

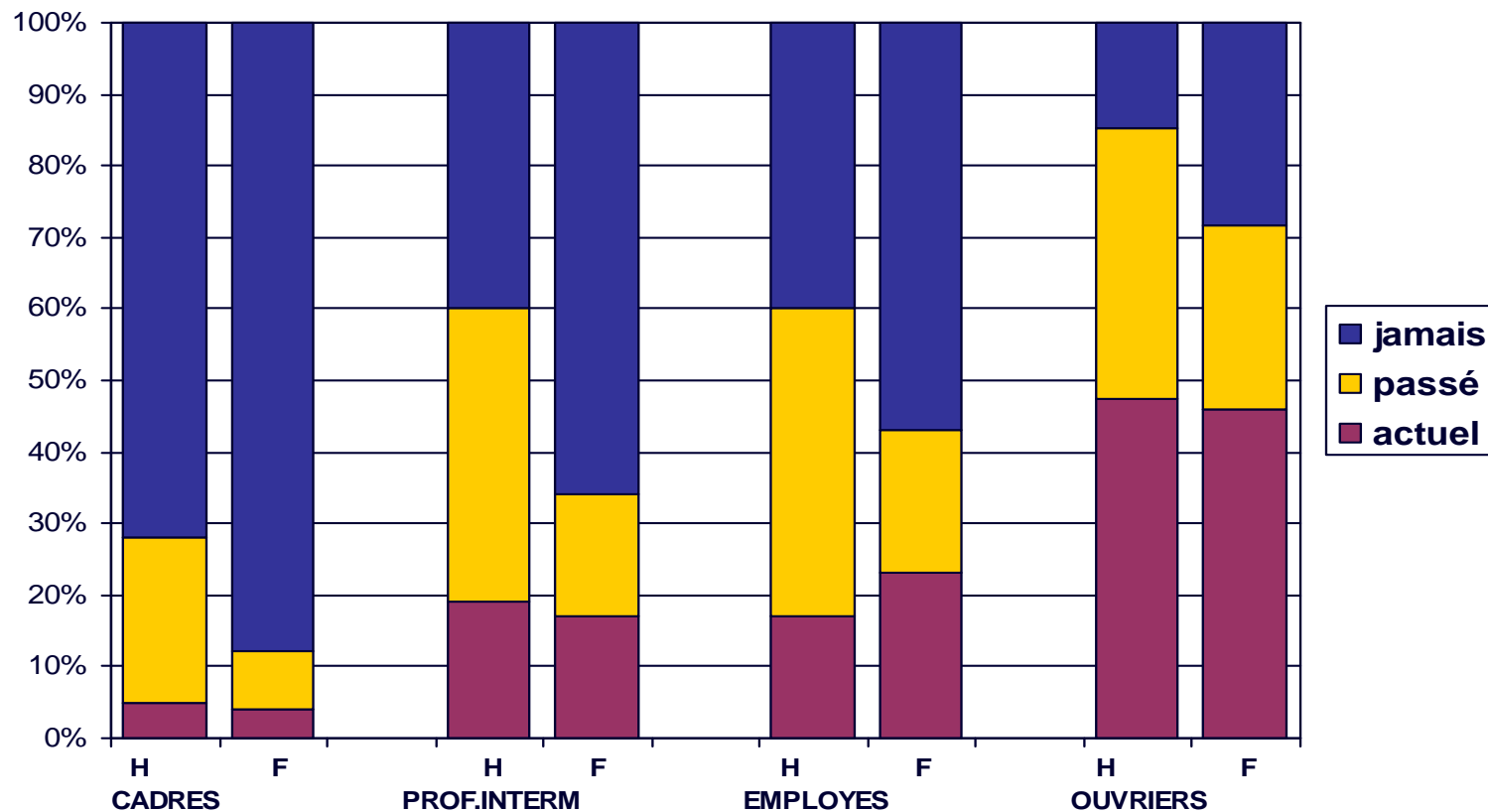


Sources : DARES, Enquêtes Conditions de travail, 1984, 1991, 1998

- 
-
- Ces évolutions récentes s'inscrivent dans des histoires de travail plus longues

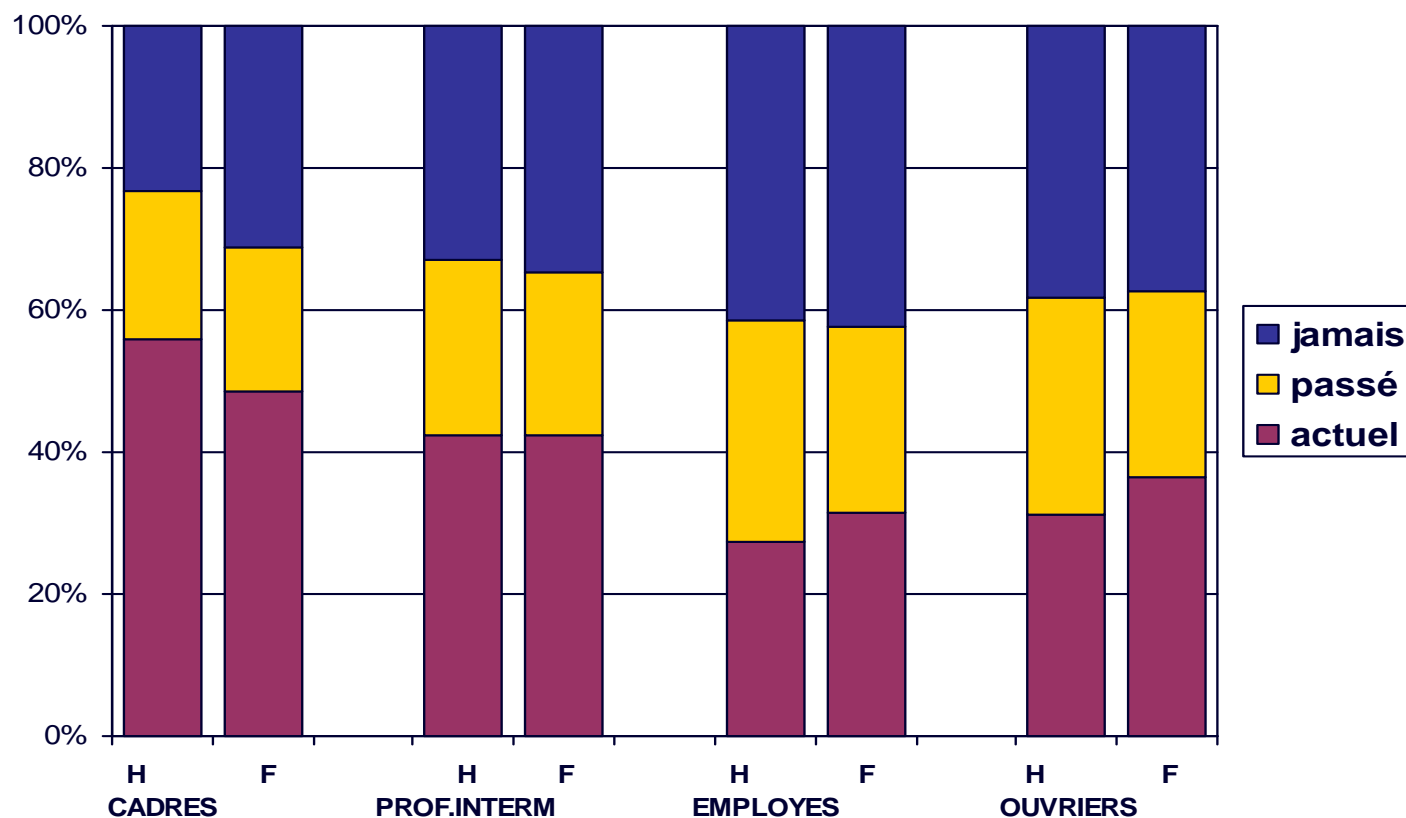
Le poids des contraintes passées.

Avoir, ou avoir eu, un travail « physiquement exigeant »



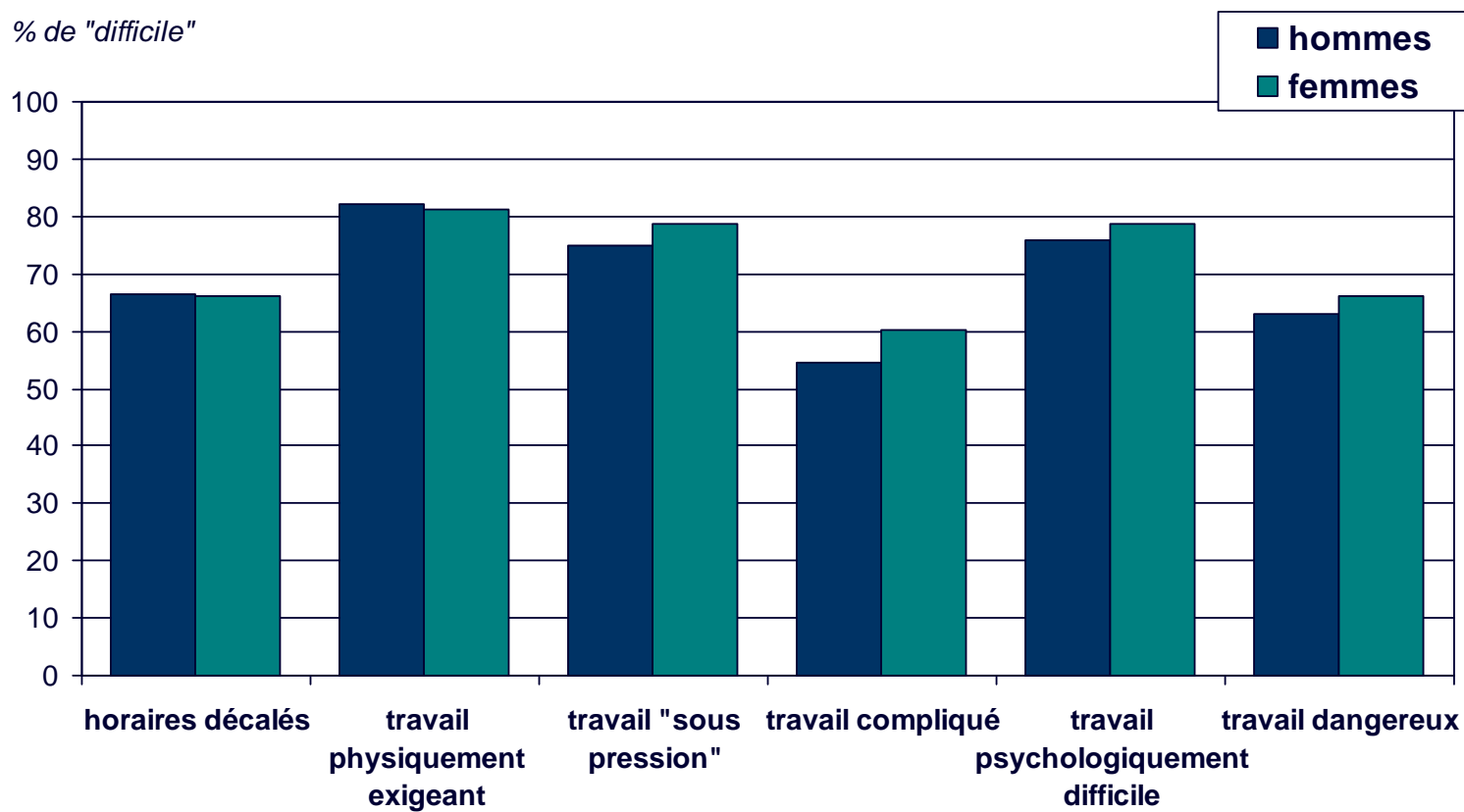
Source : enquête SVP50. CISME, CREAPT, 2003. Salariés de 50 ans et plus du secteur privé

Des contraintes rencontrées assez tardivement dans sa vie de travail. *Travailler, ou avoir travaillé, « sous pression »*



Source: Enquête Santé et vie professionnelle après 50 ans (SVP50) 2003 – CISME - CREAPT

Un vécu « difficile » de certains aspects du travail



Source : enquête SVP50, 2003

L'intention « d'arrêter avant » : une analyse multivariée - odds ratios (seuils)

-
- Sexe (*réf.homme*) : femme 0.95 (ns)
 - **Horaires décalés** (*réf.jamais*) : **actuel 1.34 (.001)**, **passé 1.27 (.001)**
 - Exigences physiques (*réf.jamais*) : actuel 1.17 (.04), passé 1.09 (ns)
 - Pression (*réf.jamais*) : actuel 1.05 (ns), passé 0.97 (ns)
 - Charge psychique (*réf.jamais*) : actuel 1.11 (ns), passés 1.04 (ns)
 - **Moyens pour un travail de qualité** (*réf. tout à fait*) : plutôt oui 1.03 (ns), plutôt non 1.12 (ns), **pas du tout 1.52 (.004)**
 - Changements récents (*réf.situation inchangée*) : situ. nettement moins bonne 1.2 (.06), plutôt moins bonne 1.2 (.03), plutôt meilleure 1.08 (ns), nettement meilleure 0.93 (ns)
 - **Age de « pleins droits »** (*réf. <60 ans*) : **60 ans 4.7 (<.0001)**, **>60 ans 7.6 (<.0001)**
 - Risque perte d'emploi (*réf. inexistant*) : faible 0.99 (ns), élevé 1.20 (.05), très élevé 1.39 (.01)
 - Douleurs (*réf.non*) : 1.14 (.06)
 - **Sensation de se fatiguer vite** (*réf.non*) : **1.64 (<.0001)**
 - **Se sentir découragé** (*réf.non*) : **1.40 (<.0001)**

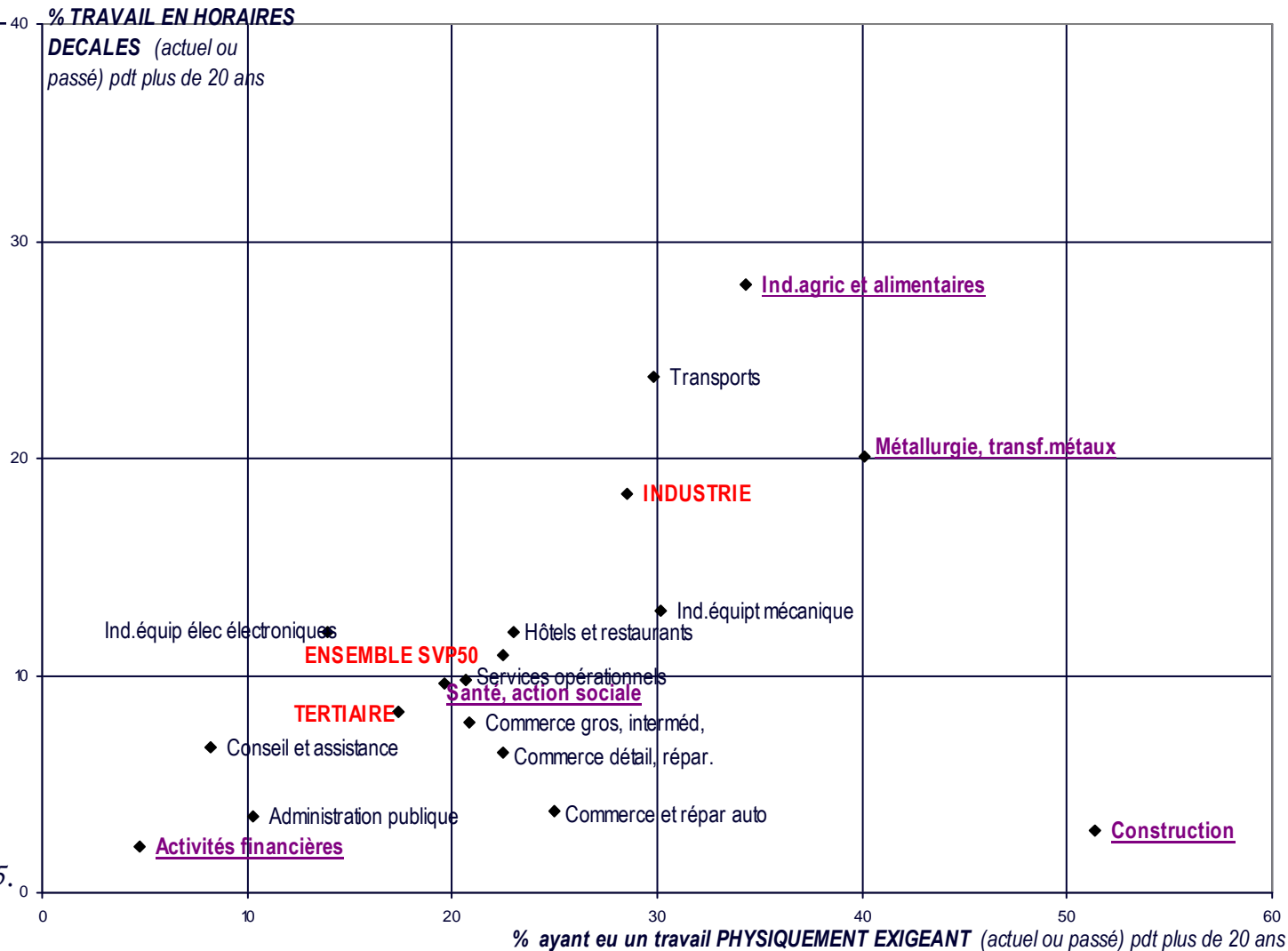
Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ?
 Quel lien avec la situation d'emploi 5 ans plus tard (entre 52 et 57 ans)
 – VISAT 1996, 2001

1996 : Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ?	Situation en 2001		
	Retraité ou préretraité	Arrêt maladie ou chômage	Encore au travail
Si : <i>Non</i>	15%	26%	59%
Si : <i>Oui</i>	13%	11%	76%



Des situations diverses au regard de ces trois « pénibilités »

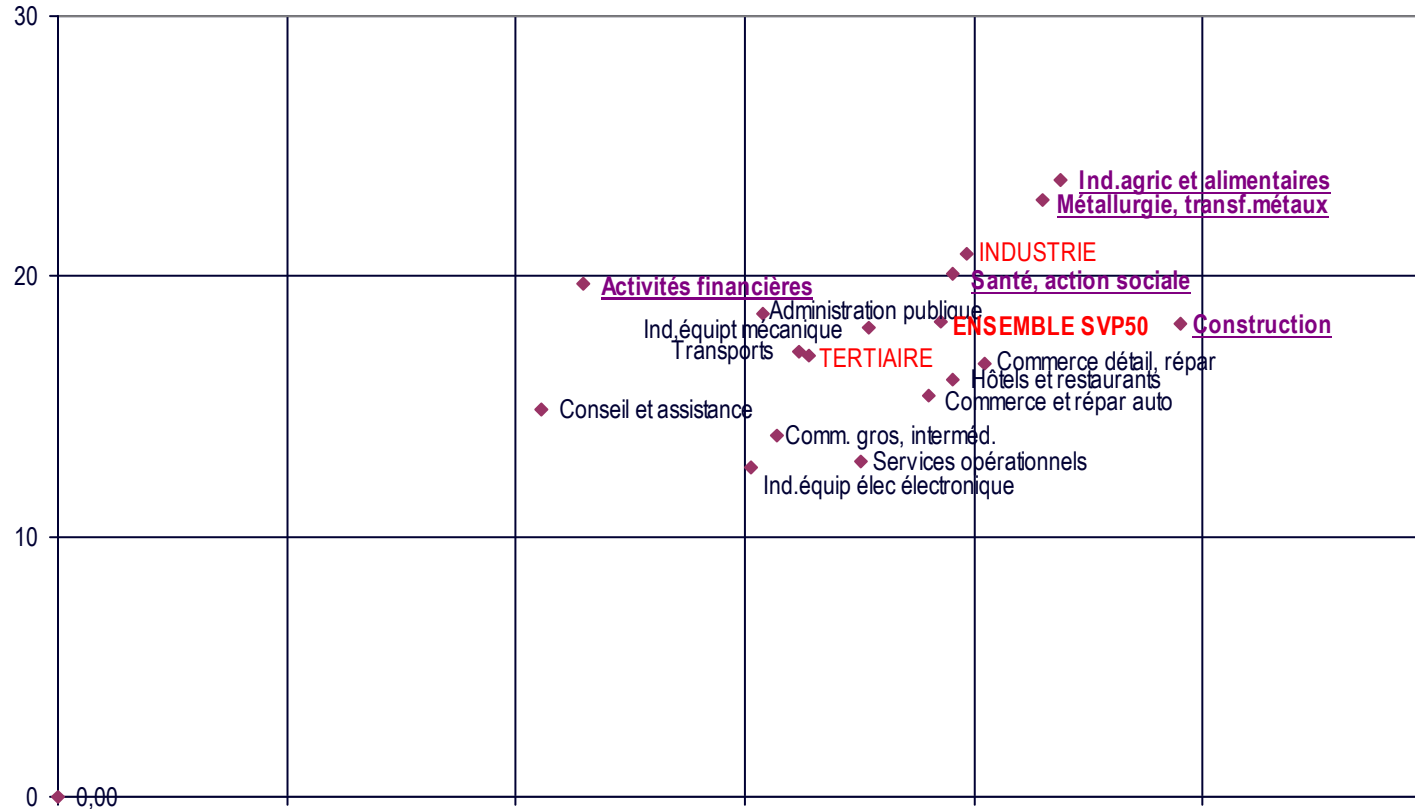
Expositions longues (> 20 ans) – horaires décalés, travail physiquement exigeant



Source : Molinié, 2005.

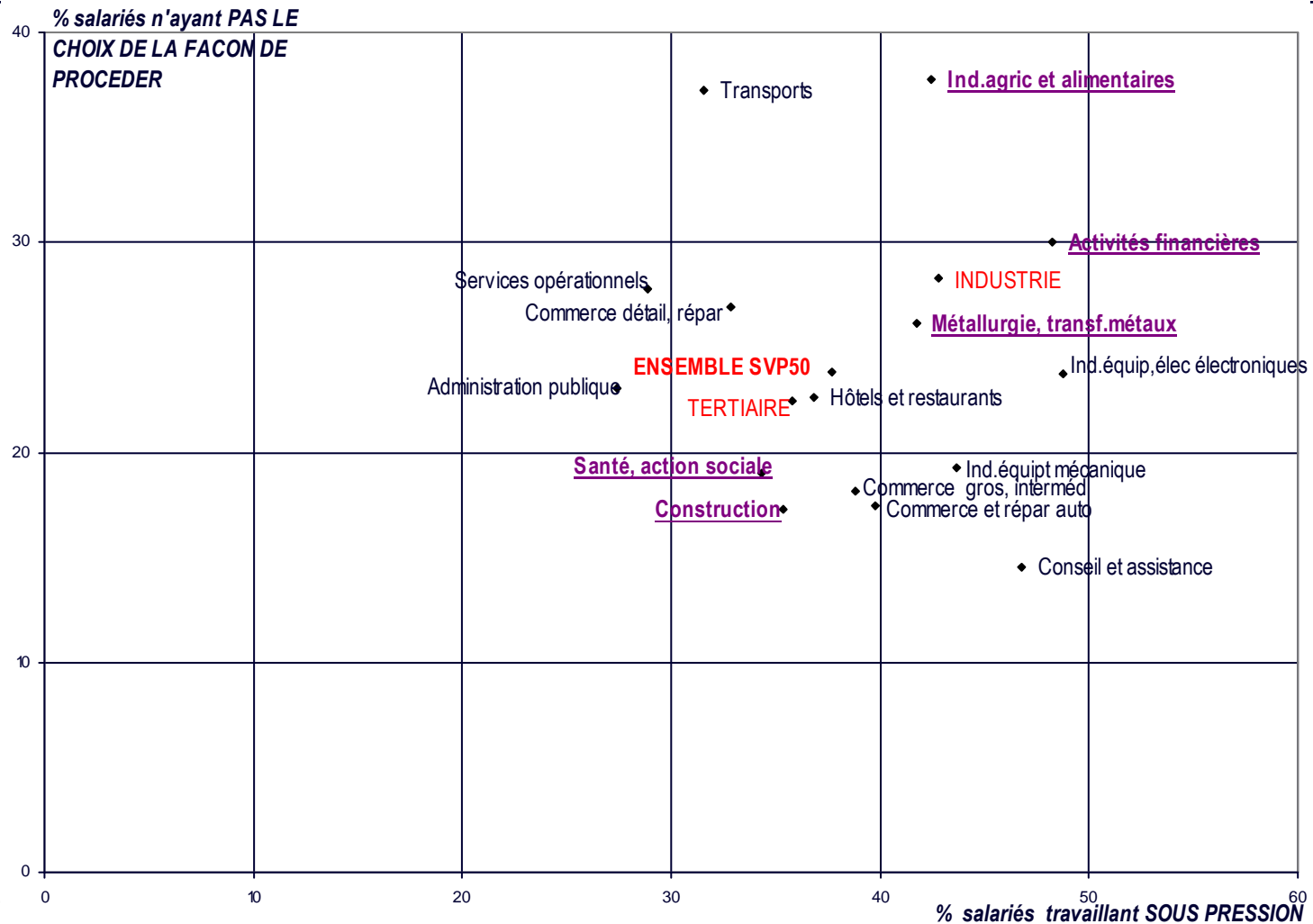
Douleurs et troubles du sommeil qui gênent dans le travail

% troubles du sommeil
qui gênent dans le travail



Source : Molinié, 2005.

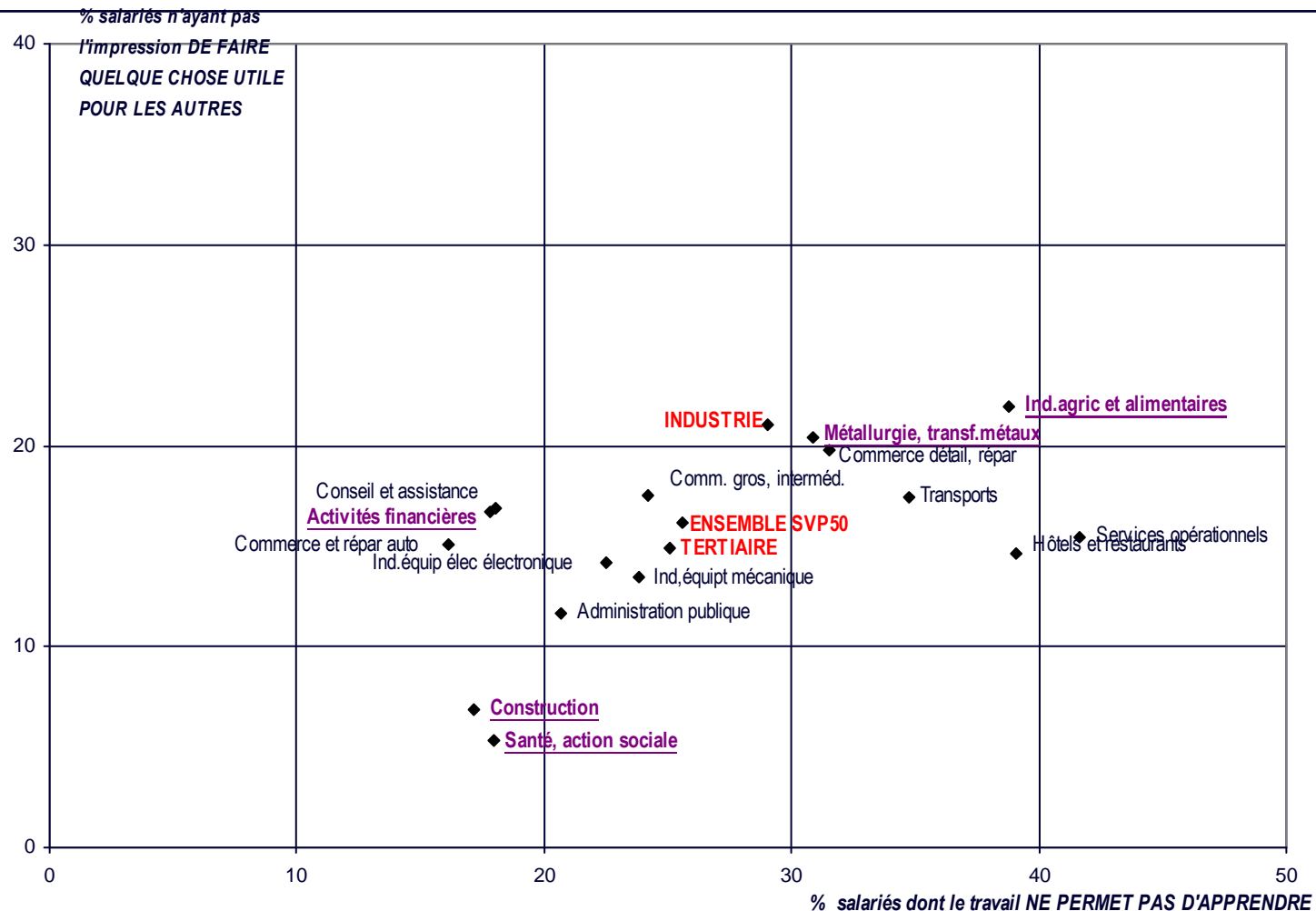
« Marges de manoeuvre » – pas le choix de la façon de procéder, travail « sous pression »



Source : Molinié, 2005.

ADEREST, Nantes, Novembre 2007.

« Sens du travail » – pas l'impression de faire quelque chose utile pour les autres, travail ne permet pas d'apprendre



Source : Molinié, 2005.

ADEREST, Nantes, Novembre 2007.

