

Première Synthèses

Informations

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SENIORS

.....
• **Les travailleurs âgés jugent leurs conditions de travail plus favorablement que leurs cadets : leurs horaires sont plus prévisibles, ils disposent de plus d'autonomie, subissent moins de pénibilités physiques et mentales. Toutefois, de 1984 à 1998, l'intensité de leur travail a augmenté et leurs conditions de travail se sont dégradées, autant que pour les salariés plus jeunes.**
.....

En 1998, le travail des salariés est aussi pénible physiquement que quinze ans plus tôt. Les rythmes de travail se sont intensifiés et la charge mentale au travail s'est alourdie [1]. C'est ce qui ressort des déclarations des salariés aux enquêtes sur les conditions de travail réalisées en 1984, 1991 et 1998 (encadré 1). Les travailleurs âgés de 50 ans ou plus continuent à déclarer moins de contraintes que les plus jeunes, mais leur situation s'est autant dégradée.

Le travail est physiquement moins pénible pour les salariés âgés, ...

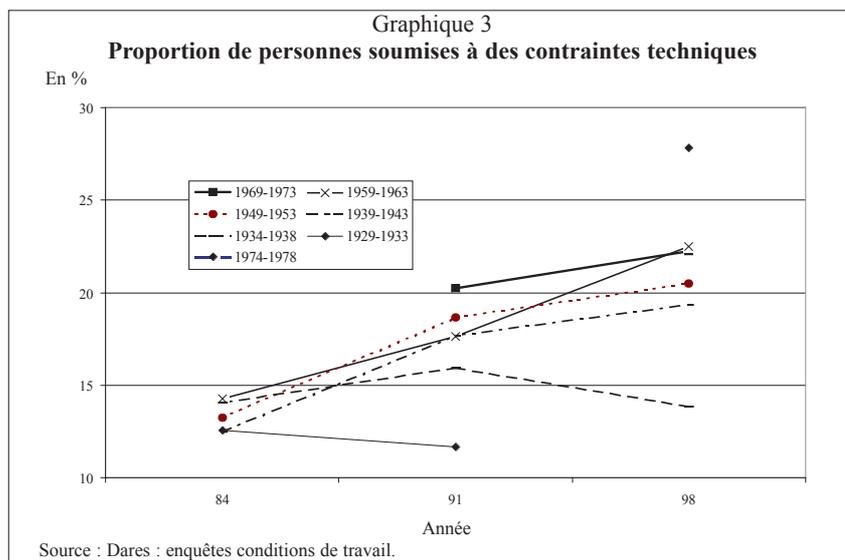
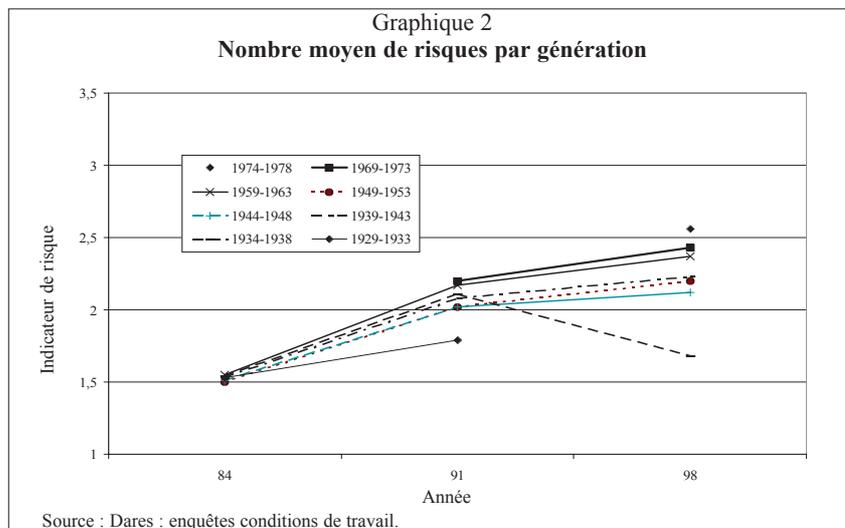
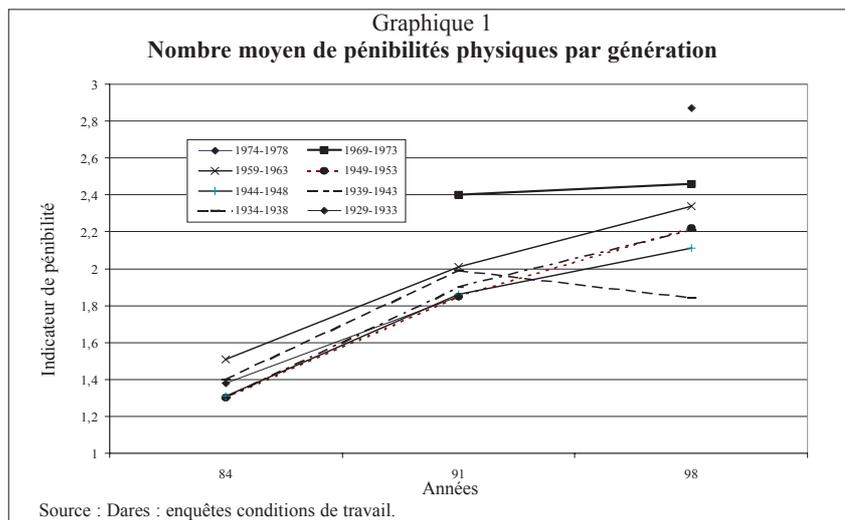
Les « seniors » sont moins exposés que leurs cadets à la plupart des pénibilités du travail : efforts physiques, secousses ou vibrations, pénibilités visuelles, températures extrêmes. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer pourquoi ils ressentent plus favorablement leurs conditions de travail : les seniors sont employés sur des postes moins pénibles, leur expérience les protège dans leur activité de travail, enfin les salariés vieillissants les plus exposés aux mauvaises conditions de travail sont sortis précocement de l'emploi.

Plus qu'une pénibilité prise isolément, c'est leur cumul qui pose problème (encadré). Plus les salariés sont âgés, moins ils font état de contraintes physiques : ainsi en 1998, les salariés âgés de 50 ans ou plus déclaraient en moyenne 2,1 pénibilités, les 25-29 ans en déclaraient 2,5 et les 20-25 ans 2,9 (graphique 1).

De même, les salariés plus âgés déclarent moins souvent être exposés à des risques professionnels (graphique 2). Avec une plus faible exposition aux pénibilités, et avec le bénéfice de l'expérience professionnelle, les seniors sont moins vulnérables aux accidents du travail : 6,3 % d'entre eux en ont été victimes en 1998, contre 8,5 % de l'ensemble des salariés [2].

...mais leurs conditions de travail se dégradent comme celles des plus jeunes

Si les conditions de travail des salariés âgés sont un peu moins pénibles et risquées que celles des plus jeunes, elles se sont néanmoins dégradées pour toutes les générations depuis les années 80. C'est ce que perçoivent et déclarent les salariés. Au fil du temps, les salariés d'une même génération déclarent être exposés à davantage de pénibilités physiques et de risques professionnels (graphiques 1 et 2). Ainsi, les salariés nés entre 1944 et 1948 déclaraient en moyenne 1,3 pénibilité en 1984 (ils avaient alors entre



36 et 40 ans) ; en 1998, ils ont entre 50 et 54 ans et signalent en moyenne 2,1 pénibilités.

Toutes les générations ressentent cette dégradation. Toutefois, si les salariés nés en 1934-1938 déclarent moins de risques en 1998, c'est sans

doute, là encore, par un effet de sélection : ceux qui avaient les conditions de travail les plus pénibles sont partis en préretraite ou en invalidité, le nombre de salariés de cette génération a été divisé par deux entre 1984 et 1998.

Les salariés âgés, mieux protégés des horaires atypiques

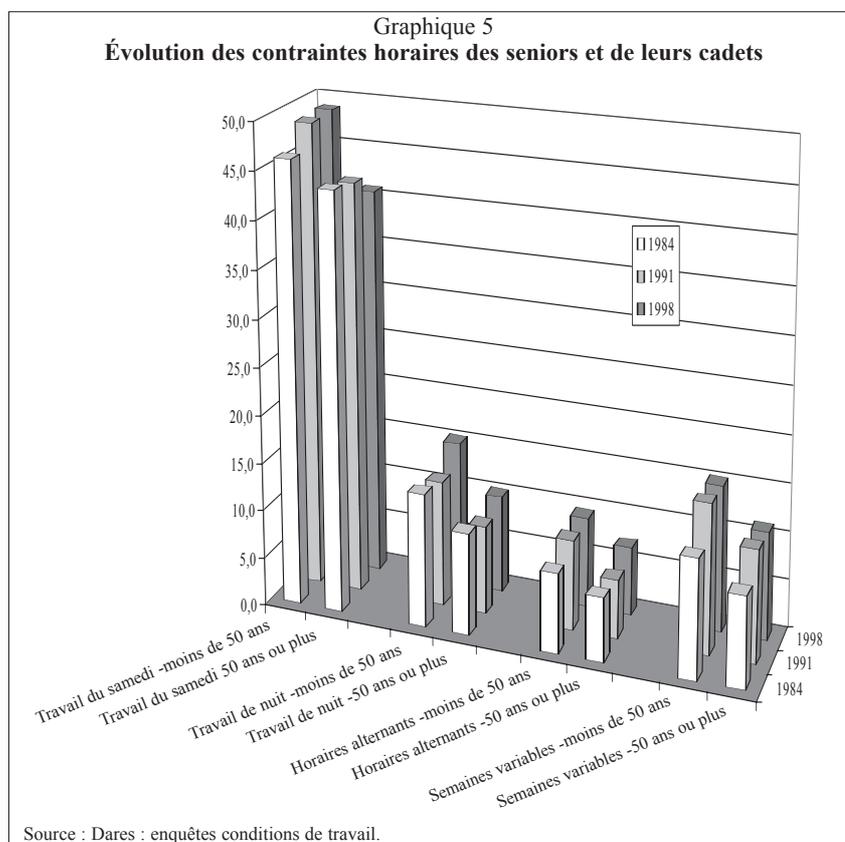
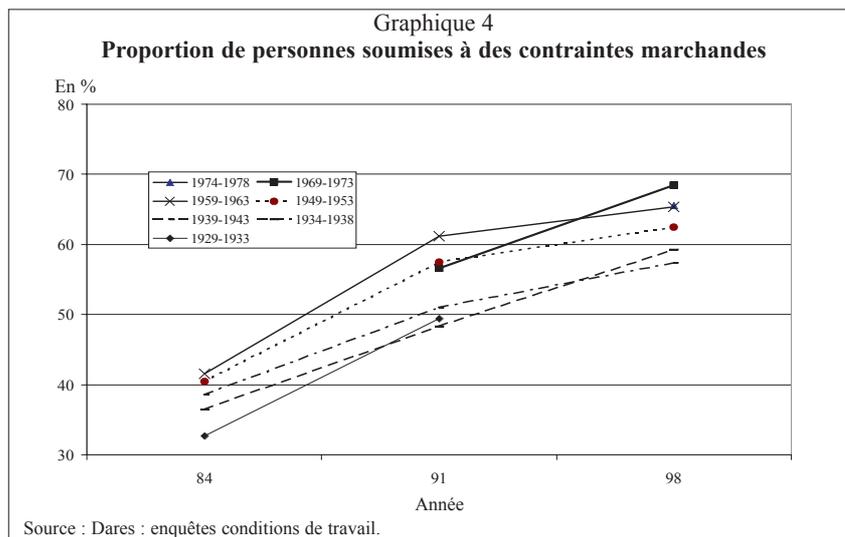
Avec l'âge, les contraintes d'horaires se font plus lâches, le temps de travail devient plus régulier, la liberté de choix des horaires s'accroît. Les variations imposées d'horaires ou de jours de travail sont un peu moins fréquentes. Si les 50 ans ou plus signalent, en 1998, une durée habituelle de travail un peu plus longue, ils déclarent moins souvent des heures supplémentaires. Ils travaillent moins souvent la nuit, le samedi ou le dimanche, ils suivent moins souvent des horaires alternants, surtout à partir de 55 ans (graphique 5). Les plus âgés ont donc des horaires plus longs, mais moins atypiques, plus stables, moins sujets aux pointes d'activité.

Cependant, depuis 1984, les horaires atypiques augmentent presque autant pour les seniors que pour l'ensemble des salariés, sauf pour le travail du samedi dont ils sont de plus en plus protégés.

À tout âge, le travail s'intensifie

Présence de machines, poids de la hiérarchie, pression de la demande extérieure, les contraintes déterminent les rythmes de travail, mais de façon moins marquée pour les plus âgés. Toutefois, le travail s'intensifie nettement au cours des années, et ce pour toutes les générations.

Pour les seniors, le rythme de travail est moins souvent imposé par des contraintes techniques : déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, travail à la chaîne, etc. (graphique 3). Il est également moins souvent imposé par des contraintes marchandes : demande extérieure provenant du public ou des clients (graphique 4). Cependant, la pression temporelle ne se relâche pas avec l'âge. En 1998, les salariés de 50 ans ou plus se plaignent, autant que leurs cadets, de « devoir toujours se dépêcher ». Depuis 1991, le sentiment de ne pas avoir « un temps suffisant pour effectuer correctement



(leur) travail » s'est même accru plus fortement pour eux que pour les salariés plus jeunes.

Le travail s'intensifie à tout âge : les contraintes techniques ou marchandes se sont fortement diffusées pour toutes les générations entre 1984 et 1998. Seules exceptions, les générations 1929-33 et 1924-28, qui ont plus de 57 ans en 1991. Elles sont parties en retraite au début des années 90, après que leurs rythmes de travail aient diminué dans les années 80.

Plus d'autonomie et moins de charge mentale pour les salariés âgés

Les seniors font preuve d'une plus grande autonomie dans leur travail, notamment du fait de leur plus grande expérience professionnelle : leurs supérieurs hiérarchiques leur indiquent moins souvent la manière de réaliser le travail, et plus souvent l'objectif général à atteindre. Contrepartie de leur plus grande autonomie, les salariés âgés peuvent moins comp-

ter sur le collectif de travail : ils déclarent devoir plus souvent « se débrouiller seuls » en cas de situation difficile. De même, ils sont moins nombreux à pouvoir se faire aider en cas d'incident, et évoquent plus souvent le manque de coopération comme une gêne pour effectuer correctement leur travail (tableau 1).

Malgré leurs responsabilités, leur charge mentale n'en est pas plus lourde pour autant. Les salariés âgés déclarent moins souvent que leurs cadets craindre les conséquences d'une erreur. Ils signalent moins souvent vivre des situations de tensions, tant dans les rapports avec le public, qu'avec les collègues ou les supérieurs hiérarchiques.

À tout âge, les marges d'initiative des salariés et leurs responsabilités se sont élargies entre 1991 et 1998 : ils suivent moins strictement des consignes et doivent moins souvent respecter des délais. Ils gèrent plus souvent eux-mêmes les incidents ; ils craignent plus souvent les conséquences d'une erreur dans leur travail, et sont plus nombreux à signaler des tensions avec le public. Ce sentiment est partagé par tous les groupes d'âge ; toutefois la proportion de seniors signalant craindre les conséquences d'une erreur dans le travail a augmenté davantage que pour les plus jeunes.

Nicole GUIGNON (Dares),
Ariane PAILHÉ, (INED, CREAPT).

Tableau 1 :
Pression temporelle et charge mentale des seniors

En pourcentage

	1991		1998	
	Moins de 50 ans	50 ans ou plus	Moins de 50 ans	50 ans ou plus
Devoir toujours se dépêcher	//	//	19,5	20,6
Devoir se débrouiller seul dans les situations difficiles	//	//	23,6	27,8
Régler personnellement les incidents . . .	48,8	54,7	54,8	62,9
Ne pas avoir assez de temps	23,4	20,8	24,6	24,4
Devoir respecter les délais	37,4	34,7	33,2	33,0
Ne pas pouvoir collaborer suffisamment	12,3	16,8	12,9	18,2
Suivre strictement les consignes	41,5	43,1	37,7	35,0
Avoir des objectifs généraux	79,7	81,7	84,8	89,3
Craindre les conséquences d'une erreur sur la qualité	62,0	51,4	66,7	58,4
Vivre des tensions avec le public	22,5	19,4	30,1	28,0
Vivre des tensions avec les supérieurs . .	//	//	31,1	26,6
Vivre des tensions avec les collègues . . .	//	//	21,9	18,0

Lecture : 34,7 % des salariés âgés de 50 ans ou plus en 1991 déclarent devoir respecter des délais.
Source : Dares : Enquêtes Conditions de Travail 1991 et 1998.

Encadré

MESURER LA PÉNIBILITÉ PHYSIQUE À PARTIR DES ENQUÊTES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les enquêtes « Conditions de travail » ont été réalisées en complément de l'enquête Emploi de l'INSEE. Elles portent sur les années 1984, 1991 et 1998. Dans chaque enquête, 20 000 personnes représentatives de l'ensemble des salariés ont été interrogées. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail, telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. Pour une partie de l'analyse, des « pseudo-cohortes » ont été constituées, regroupant les personnes issues des mêmes générations au sein des différentes enquêtes. Ce ne sont bien sûr pas les mêmes personnes qui ont été interrogées lors des différentes enquêtes.

Construire un indicateur de pénibilité physique

Les salariés interrogés peuvent déclarer un certain nombre de pénibilités dans leur travail :

- rester longtemps debout,
 - rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante à la longue,
 - porter ou déplacer des charges lourdes,
 - effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents,
 - subir des secousses ou vibrations, effectuer d'autres efforts physiques importants,
 - ne pas quitter son travail des yeux,
- L'indicateur de pénibilité est la somme du nombre des pénibilités déclarées.

Construire un indicateur de risques

De manière analogue, l'indicateur de risques professionnels est le nombre de risques professionnels déclarés par la personne interrogée parmi les risques recensés par l'enquête :

- respirer des fumées, des poussières, des toxiques,
- manipuler ou être en contact avec des produits toxiques ou nocifs,
- manipuler ou être en contact avec des produits explosifs,
- risquer d'être atteint par la projection ou la chute de matériaux ou d'objets,
- risquer de faire une chute grave,
- risque d'être électrocuté(e),
- risquer d'être brûlé(e),
- risquer des blessures sur machines,
- risquer des accidents de la circulation au cours du travail.

Pour en savoir plus

- [1] Bué J. et alii, (2002), « Vingt ans de conditions de travail », Données Sociales 2002-2003.
 [2] Hamon Cholet S., (2002), « Accidents, accidentés et organisation du travail », *Premières Synthèses* n°20.1, Dares.
 [3] « Conditions de travail : les enseignements de 20 ans d'enquête », ouvrage collectif, Octares, à paraître. Le chapitre « Les travailleurs âgés sont-ils protégés » est la version longue de ce Premières Synthèses.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont édités par le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
 Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) - Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) - Télécopie : 01.44.38.23.43
 Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
 Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Reprographie : DAGEMO.
 Abonnements : *La Documentation française*, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - www.ladocumentationfrancaise.fr
 PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 116 €, CEE (TTC) 122,20 €, hors CEE (TTC) 124,30 €. Publicité : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.