

Seniors et travail : à quel âge placer le curseur ?

Zoom sur les salariés de 40 ans et plus

Un extrait des données issues de l'observatoire Evrest en Normandie sur le ressenti des conditions de travail des salariés et la santé perçue au cours des sept derniers jours



Evrest (Évolutions et relations en santé au travail) est un dispositif national de veille en santé au travail, qui permet d'analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé de salariés au fil du temps, au moyen d'un questionnaire très court rempli lors des consultations de santé au travail. Sa préoccupation est double : constituer une base de données nationale renforçant les connaissances sur les conditions de travail et la santé des salariés et permettre aux équipes santé travail participantes de produire des données en fonction de leurs besoins.

Evrest s'appuie sur un Groupement d'intérêt scientifique (Gis), créé le 1^{er} janvier 2009, permettant de formaliser la coopération entre les organismes partenaires qui soutiennent et orientent ce projet au niveau national. Le réseau est animé par une équipe projet composée principalement de médecins du travail et de chercheurs. Au niveau régional, un ou plusieurs référents régionaux prennent en charge l'organisation du dispositif.

En Normandie, Evrest est porté par cinq référents régionaux : le Dr Laëticia Rollin, Corinne Lenotre (service de médecine du travail et pathologie professionnelle du CHU - Hôpitaux de Rouen), le Dr Mathieu Sailly (Santé BTP Rouen-Dieppe), le Dr Marie-Hélène Gaultier (service Interprofessionnel de Santé au Travail de la Manche - SISTM) et le Dr Mathilde Boulanger (Centre Médical Artisanal et Interprofessionnel du Calvados - CMAIC). Ils s'appuient sur un groupe de suivi régional composé notamment de médecins et d'infirmiers de santé au travail, de l'agence régionale de santé, de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail et de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Pour tout renseignement, contactez les référents régionaux Evrest de Normandie :

mathilde.m.boulanger@gmail.com
mh.gaultier@sistm50.com
Corinne.Lenotre@chu-rouen.fr
Laetitia.Rollin@chu-rouen.fr
mathieu.sailly@sante-btp.com

La définition du senior dans le monde du travail n'est pas caractérisée de façon précise. Ainsi, dès lors que vous exercez depuis un certain temps, vous pouvez porter l'appellation de senior dans le cadre professionnel, les périodes pouvant varier entre 10 et 20 ans sur un même poste. Le code du travail ne définit pas d'âge précis mais, en matière de gestion de carrière et de formation professionnelle, un salarié est considéré senior à partir de 45 ans voire 50 ans pour l'administration en matière de politique de l'emploi. La question éponyme de cette plaquette a le mérite de soulever cet aspect sémantique. Toutefois, en ayant pris le parti de s'intéresser aux 40 ans et plus et sans un regard sur la durée de carrière, ce document ne se veut pas pour autant arbitrer cette question.

Naturellement le groupe des 40 ans et plus n'est pas homogène, raison pour laquelle les différentes illustrations et analyses proposées dans ce document découpent cette population en différentes classes d'âge avec un zoom spécifique sur les aînés de 60 ans et plus. Ceux-ci constituent un groupe plus réduit compte tenu du départ à la retraite pour nombre d'entre eux, entrée dans une vie post-travail qui ne concerne pas les différentes catégories socio-professionnelles de la même façon.

Différentes problématiques de la santé sont présentées avec notamment les troubles musculo-squelettiques (TMS) qui s'inscrivent dans la continuité de la précédente lettre qui portait spécifiquement sur les TMS. Pour plus d'un salarié sur deux âgé de 40 ans et plus, la présence d'au moins un des trois troubles (membres supérieurs, membres inférieurs, rachis) est retrouvée et ils sont deux sur cinq à déclarer en être gêné.

Outre les TMS, les affections cardio-vasculaires sont un autre effet du vieillissement affectant les seniors, en augmentant avec l'avancée en âge. Cette augmentation en fonction de l'âge est aussi retrouvée dans la sphère ORL et, à un degré moindre, pour les pathologies respiratoires.

La pression psychologique fait partie des problématiques du monde du travail. Elle n'épargne pas la population analysée dans ce document puisqu'un quart des enquêtés se dit exposé à cette pression sur le lieu d'activité. Cette exposition est d'ailleurs à mettre en regard de la pression temporelle. Cela se matérialise par certains troubles de santé mentale comme les problèmes de sommeil ou encore une augmentation avec l'avancée en âge des signes de fatigue ou de lassitude.

Outre l'analyse des pathologies, l'environnement est aussi important. Ils sont nombreux à exercer à plein temps leur activité mais le travail en horaire décalé a tendance à chuter, l'âge augmentant. Concernant le poste occupé, les salariés appartenant à ce groupe d'âge en ont une bonne perception, notamment en déclarant très majoritairement faire un travail de bonne qualité. Ceci ne les empêche pour certains d'entre eux de désapprouver parfois certaines tâches. Enfin, la formation fait aussi partie de l'univers des seniors.

Cette huitième lettre Evrest en Normandie permet ainsi de mesurer combien la surveillance et l'accompagnement des « seniors » est importante dans le cadre de l'entreprise. Les différentes pathologies présentées montrent le plus souvent une augmentation de leur prévalence lorsque l'âge du salarié croît comme cela se produit d'ailleurs pour l'ensemble de la population. Peut être que l'entreprise est un bon lieu pour repérer précocement les premiers signes et apporter une partie des solutions avec un accompagnement ciblé.

PROFIL DES SALARIÉS DE 40 ANS ET PLUS

Les données analysées dans cette lettre portent sur 2 289 individus âgés d'au moins 40 ans et enquêtés entre 2015 et 2019 dans le cadre de visites périodiques auprès des services de santé au travail.

Le tableau ci-contre résume leurs principales caractéristiques sociodémographiques, réparties en cinq classes d'âges. La distribution des catégories socio-professionnelles dans chacune d'entre elles reste peu ou prou similaire jusqu'à 60 ans. À partir de cet âge, la part des ouvriers chute de près de dix points, tout comme celle des salariés du secteur industriel. Cette baisse peut s'expliquer par le départ à la retraite voire par l'augmentation des arrêts de travail pour cette population aux conditions de travail difficiles. De ce fait, les parts des hommes et des femmes s'équilibrent dans la catégorie des 60 ans et plus compte tenu que ces dernières exercent plus comme employées. En outre, du fait des caractéristiques spécifiques des salariés de 60 ans et plus, ils ne peuvent pas être comparés aux salariés plus jeunes. C'est pourquoi le corps de la lettre porte sur les 40-59 ans, avec des résultats systématiquement présentés par âges quinquennaux. L'objectif étant de mettre en relief d'éventuel décrochage dans les disparités par âge. L'encadré ci-dessous est consacré spécifiquement aux 60 ans et plus.

Caractéristiques sociodémographiques et professionnelles

	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	40-59 ans	60 ans et plus	40 ans et plus
Effectif	544	531	598	478	2 151	138	2 289
Hommes	55,5 %	55,9 %	55,9 %	56,9 %	66,0 %	49,3 %	55,6 %
Femmes	44,5 %	44,1 %	44,1 %	43,1 %	44,0 %	50,7 %	44,4 %
Cadres et professions intellectuelles supérieures	9,7 %	10,5 %	9,0 %	9,4 %	9,7 %	11,6 %	9,8 %
Professions intermédiaires	22,4 %	22,6 %	20,1 %	21,1 %	21,5 %	23,2 %	21,6 %
Employés	30,0 %	28,4 %	27,9 %	30,8 %	29,2 %	37,7 %	29,7 %
Ouvriers	37,9 %	38,4 %	43,0 %	38,7 %	39,6 %	27,5 %	38,9 %
Industrie manufacturière, extractive et autre	19,9 %	16,8 %	20,4 %	18,4 %	18,9 %	9,4 %	18,3 %
Construction	22,1 %	21,5 %	19,4 %	21,1 %	21,0 %	14,5 %	20,6 %
Commerce, transport, hébergement et restauration	18,0 %	18,6 %	17,4 %	11,5 %	16,6 %	18,8 %	16,7 %
Service divers	12,9 %	14,9 %	15,2 %	20,5 %	15,7 %	17,4 %	15,8 %
Administration publique, enseignement, santé et action sociale	27,2 %	28,2 %	27,6 %	28,5 %	27,8 %	39,9 %	28,6 %
Entreprise de moins de 10 salariés	13,5 %	12,4 %	11,7 %	14,4 %	13,0 %	20,3 %	13,4 %
Entreprise de 10 à 49 salariés	30,7 %	31,5 %	28,1 %	27,2 %	29,4 %	21,0 %	28,9 %
Entreprise de 50 à 249 salariés	27,2 %	29,9 %	28,6 %	25,7 %	27,9 %	21,7 %	27,6 %
Entreprise de 250 salariés et plus	28,5 %	26,2 %	31,6 %	32,6 %	29,7 %	37,0 %	30,1 %

Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

Zoom sur les salariés de 60 ans et plus

Du fait de l'augmentation des départs à la retraite dans la soixantaine, l'effectif des 60 ans et plus compte seulement 138 salariés. C'est la raison pour laquelle les résultats présentés dans cet encadré ne permettent de fournir que des tendances, les pourcentages présentés étant moins robustes que ceux du reste du document.

Le travail à temps plein chez les sexagénaires concerne plus de deux personnes sur trois (68 %), une grande majorité continuant à travailler en journée normale (84 %). En termes de contraintes physiques du poste ressenties comme pénibles ou difficiles, le port de charges lourdes est mentionné par un quart des salariés (25 %), devant les postures contraignantes (23 %). Du côté des expositions professionnelles, le contact fréquent avec le public est mentionné par deux salariés sur trois (67 %). Viennent ensuite les expositions aux poussières et fumées pour trois personnes sur dix (29 %) et la gêne sonore pour un peu plus d'un quart (27 %) des salariés.

Une grande majorité des seniors affirme pouvoir faire un travail de bonne qualité (91 %), autant que ceux déclarant pouvoir concilier leur vie professionnelle et personnelle (91 %). Pour plus de huit sur dix, leur travail est varié et leur permet une liberté dans la manière de l'effectuer (83 % dans les deux cas). Cependant un quart (25 %) des 60 ans et plus reconnaît ne rien apprendre de nouveau à leur travail. Les salariés de cette tranche d'âge ont bénéficié

l'année qui a précédé d'une formation en rapport avec leur travail pour 25 % d'entre eux, soit autant que ceux ayant eu un rôle de tuteur ou de formateur sur cette même période (24 %).

Près d'un salarié sur deux (47 %) présente au moins un trouble musculosquelettique (TMS). Il s'agit le plus fréquemment des douleurs au rachis ou aux membres supérieurs, présents tous les deux chez 27 % des salariés. Ces troubles constituent une gêne dans le travail pour trois salariés sur dix (31 %) et font l'objet d'un traitement chez un sexagénaire sur cinq (22 %).

Les troubles de l'audition sont quant à eux présents chez plus d'un sexagénaire sur dix (11 %), tandis que la surcharge pondérale concerne deux tiers des 60 ans et plus (66 %).

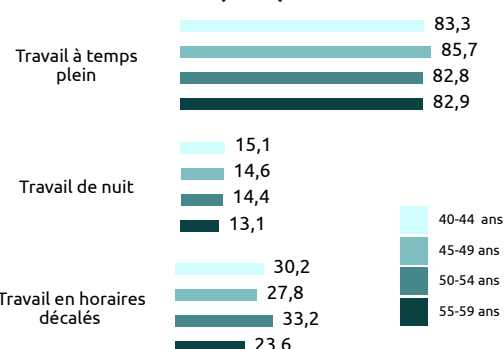
Un quart des salariés normands de 60 ans et plus (26 %) ont rapporté un état de fatigue récent durant l'entretien avec le professionnel de santé au travail. Les troubles du sommeil ainsi que les états d'anxiété sont rapportés dans des proportions similaires, respectivement 28 % et 27 %. Il est de plus à noter qu'un salarié sur huit (13 %) a rapporté ces trois troubles simultanément.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Chez les salariés normands âgés entre 40 et 59 ans, le travail à temps plein concerne plus de cinq personnes sur six (83,7 %), sans distinction selon l'âge. Le travail de nuit effectué par un septième des salariés de 40-59 ans (14,3 % dont 53,5 % sont des ouvriers) ne diminue pas non plus avec le vieillissement. Cependant, le travail en horaires décalés chute de près de sept points entre les 40-44 ans et les 55-59 ans. Les salariés déclarant cette contrainte temporelle appartiennent pour la plupart au secteur de l'industrie (30,1 %) ainsi qu'à l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (30,9 %).

Les résultats de l'enquête sur les diverses expositions au travail montrent que près d'un tiers des salariés de 40-59 ans sont régulièrement confrontés au bruit supérieur à 80 décibels ou utilisent des produits chimiques (respectivement 32,2 % et 32,8 %). Plus encore, deux salariés de ce groupe d'âge sur cinq (40,7 %) sont exposés aux poussières ou aux fumées sur leur poste, et près de deux personnes sur trois (63,2 %) travaillent au contact du public. Cette dernière exposition est la seule à présenter un différentiel suivant l'âge, avec une valeur de 58,6 % pour les salariés âgés entre 50 et 54 ans.

Caractéristiques de la journée de travail (en %)

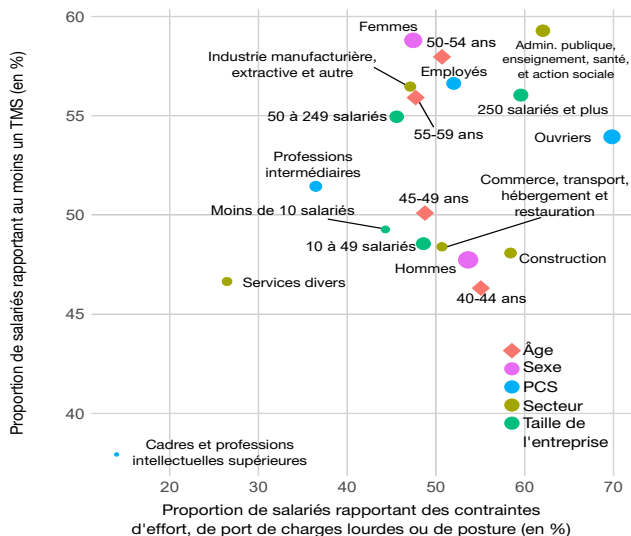


Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES (TMS) ET CONTRAINTES PHYSIQUES

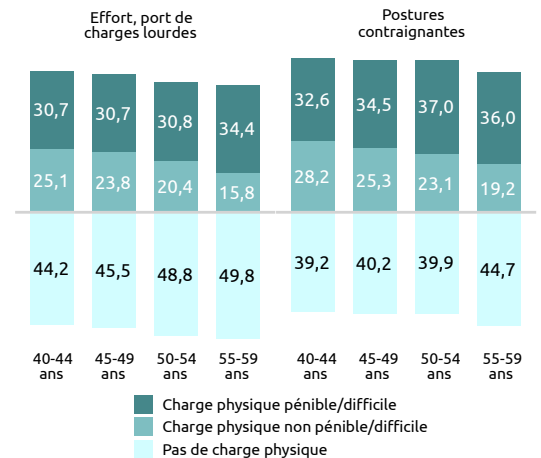
Effectuer d'importants efforts physiques ou porter des charges lourdes est une contrainte rapportée par plus de la moitié des salariés de 40-59 ans (55,1 %), vécu avec pénibilité chez 59,6 % des personnes qui y sont exposées. Les postures contraignantes au travail concernent trois cinquièmes des salariés de 40 à 59 ans (61,2 %) ; elles sont ressenties comme pénibles ou difficiles par 59,3 %. Dans les deux cas, les personnes affectées par ces contraintes physiques sont majoritairement des ouvriers (environ 47 %), suivis par les employés (de l'ordre d'un tiers). Seule la classe d'âge des 50-54 ans présente une moindre exposition aux efforts physiques par rapport aux 40-44 ans. Plus d'un salarié enquêté sur deux (52,6 %) présente au moins un des trois troubles musculosquelettiques (TMS) parmi ceux concernant les membres supérieurs (poignet, coude ou épaule), les membres inférieurs ou le rachis (vertèbres dorso-lombaires ou cervicales). Deux salariés sur cinq (41,0 %) disent être gênés dans leur travail à cause de TMS. Un écart significatif d'au moins dix points est observé entre la classe d'âge des 40-44 ans et leurs aînés quinquagénaires (46,3 % contre 57 % environ). Une augmentation des troubles des membres supérieurs est observée entre les quadragénaires et les quinquagénaires (26,7 % contre 35,1 %). Concernant les membres inférieurs, la différence s'effectue dès le milieu de la quarantaine, passant de 12,7 % pour les 40-44 ans à 17,2 % chez les 45-49 ans (augmentation non retrouvée dans la dernière classe des 55-59 ans). Le graphique ci-dessous met en relation l'exposition aux contraintes physiques et la présence d'un TMS qui peut en découler, selon divers découpages de la population des 40-59 ans. Ainsi, bien que les femmes rapportent moins de contraintes physiques que les hommes (47,4 % contre 53,6 %) elles sont en proportion plus nombreuses à présenter un TMS (47,7 % contre 58,8 %). De même, les ouvriers ont près de 20 % d'exposition aux contraintes physiques en plus que les employés, mais déclarent quasiment autant de TMS que ces derniers (53,9 % contre 56,6 %). Les cadres et professions intellectuelles supérieures constituent une exception par le fait de présenter simultanément moins de contraintes physiques et de TMS que n'importe quelle autre catégorie socio-professionnelle.

Troubles musculosquelettiques ressentis et exposition aux charges physiques



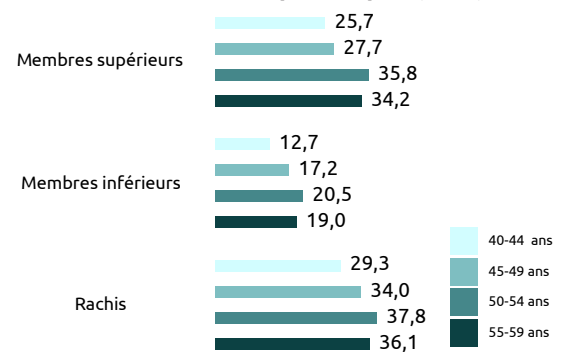
Note de lecture : Environ 54 % des hommes âgés de 40 à 59 ans rapportent des contraintes physiques. Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

Charges physiques du poste de travail ressenties comme pénibles ou difficiles (en %)



Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

Troubles musculosquelettiques (en %)



Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

En considérant les découpage en classes d'âge, il apparaît que la part de salariés exposés à une contrainte physique évolue peu avec le vieillissement, oscillant autour des 50 %. En revanche, la proportion de travailleurs affectés par au moins un TMS augmente de dix points entre 40-44 ans et 50-54 ans.

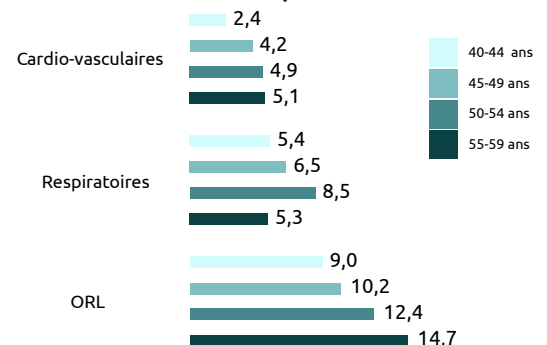
Globalement, les deux tiers (67,4 %) des salariés de 40-59 ans ayant des contraintes physiques sur leur poste de travail présentent un ou plusieurs TMS, soit près de trente points de plus que ceux qui travaillent sans ces contraintes (38,6 %).

TROUBLES CARDIO-VASCULAIRES, RESPIRATOIRES ET ORL

Outre les TMS, les affections cardio-vasculaires sont un autre effet du vieillissement affectant les seniors. Celles-ci touchent 4,2 % des salariés de 40-59 ans en augmentant surtout au milieu de la quarantaine, passant de 2,4 % à 4,2 % pour se situer autour de 5 % chez les quinquagénaires. Les affections respiratoires présentent un profil d'évolution différent, culminant à 8,5 % dans la tranche d'âge des 50-54 ans pour retomber ensuite au niveau des 40-44 ans, indiquant vraisemblablement un départ des personnes atteintes avant 55 ans.

En revanche, les problèmes d'audition augmentent régulièrement avec l'âge, partant de 9 % chez les 40-44 ans pour atteindre 14,7 % chez les 55-59 ans. Par ailleurs, il apparaît que les salariés de 40-59 ans exposés au bruit supérieur à 80 décibels sur leur lieu de travail sont environ un tiers en plus à souffrir d'une déficience auditive (15,0 % contre 9,7 %). De plus, trois salariés sur dix (31,1 %) ayant des difficultés à entendre sont gênés dans leur travail à cause de celles-ci.

Troubles cardio-vasculaires, respiratoires et ORL (en %)

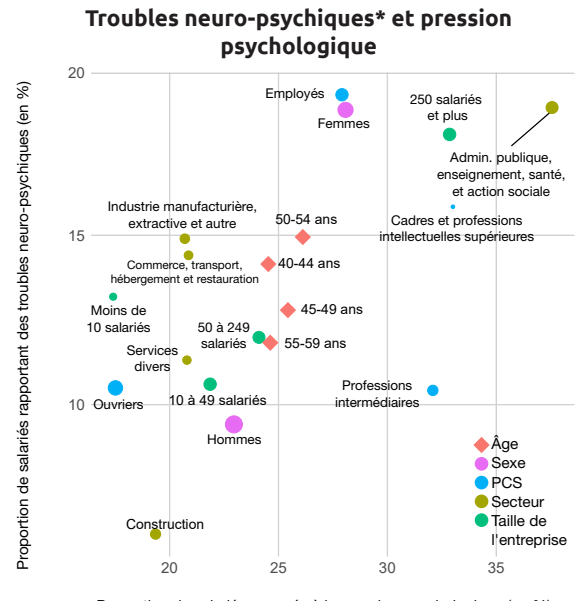


Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

TROUBLES NEURO-PSYCHIQUES ET PRESSION PSYCHOLOGIQUE

Un quart des salariés âgés de 40 à 59 ans (25,2 %) se dit exposé à la pression psychologique sur son lieu de travail, sans variation significative suivant l'âge (cf. graphique ci-contre). Cette exposition est à mettre en regard à la pression temporelle qualifiée par une note supérieure à 5 sur 10 attribuée par le salarié. Un tel score est relevé chez 37,7 % des salariés, dont 45,9 % ont aussi déclaré une pression psychologique. C'est trente points de plus que ceux ayant mis au plus 5 sur 10 sur l'échelle de pression temporelle (13,0 %). Tout comme les contraintes physiques impactent les TMS sur le long terme, les contraintes et pressions psychologiques peuvent engendrer des troubles de la santé mentale. Les problèmes du sommeil sont déclarés par près de trois salariés sur dix (28,0 %) avec un différentiel d'âge d'environ huit points entre les quadragénaires et les 50-54 ans (25,4 % contre 33,0 %). Une augmentation des signes de fatigue ou de lassitude est également observable, atteignant 38 % à 50-54 ans. En revanche, les symptômes d'anxiété, de nervosité ou d'irritabilité restent stables autour de 27 % pour les personnes âgées 40 à 54 ans.

Le point commun de ces trois troubles psychologiques réside en une plus faible part de personnes affectées parmi les 55-59 ans que chez les 50-54 ans. Les salariés les plus âgés affichent ainsi 27,7 % de troubles du sommeil (-5,3 points), 22,3 % d'anxiété (-6,2 points) et 34,9 % de fatigue (-3,1 points). Les expressions des troubles neuro-psychiques, caractérisées par la présence simultanée des trois troubles décrits précédemment s'élèvent à 13,4 % des salariés âgés de 40 à 59 ans. Comme indiqué sur le graphique, l'augmentation des troubles ne suit pas celle de l'âge, mais marque une chute entre les classes 50-54 ans et 55-59 ans.



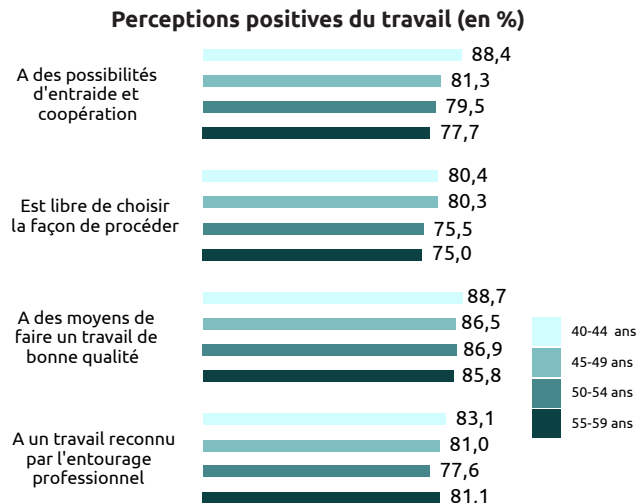
*Avoir simultanément des troubles d'anxiété, d'irritabilité, ou de nervosité, de la fatigue ou lassitude, et des troubles du sommeil.
Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

APPRÉCIATIONS DU TRAVAIL

Au cours de l'entretien avec le professionnel de santé, les salariés apportent leur appréciation personnelle concernant le poste qu'ils occupent. Au moins sept sur dix reconnaissent les qualités de leur emploi quel que soit la proposition formulée. Plus précisément, environ 87 % des salariés âgés de 40 à 59 ans déclarent avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité, tandis que neuf personnes sur dix (91,0 %) mentionnent pouvoir concilier leur vie professionnelle et personnelle.

La peur de la perte de l'emploi est exprimée par un salarié de 40-59 ans sur huit (12,7 %) sans évolution notable suivant l'âge. Cette stabilité se retrouve également pour le fait d'effectuer des tâches qu'ils désapprouvent, évoquées par 23,3 % d'entre eux.

Toutefois, l'avancée en âge se traduit par une baisse progressive des possibilités d'entraide et de coopération (88,4 % à 40-44 ans contre 77,7 % à 55-59 ans). Il en est de même pour le sentiment de liberté dans la façon de procéder, baissant de cinq points au passage de la cinquantaine.

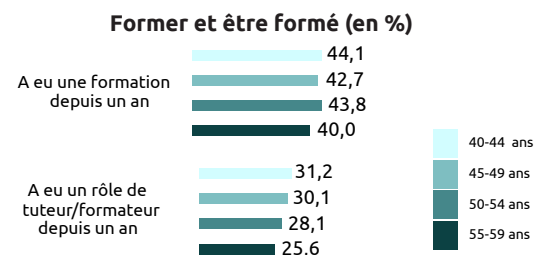


Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

FORMATION

Plus de deux salariés sur cinq (42,8 %) affirment avoir bénéficié d'une formation au cours de l'année précédant la visite médicale. Cette part décroît légèrement avec l'avancée en âge, ce qui représente quatre points d'écart entre le premier et le dernier groupe d'âge (respectivement 44,1 % et 40,0 %) sans toutefois être significatif.

Il en va de même pour la diminution progressive de la part de ceux ayant eu un rôle de tuteur ou de formateur depuis un an. En effet, plus de trois salariés sur dix de 40-44 ans ont rempli un tel rôle, contre un quart des 55-59 ans (25,6 %). L'expérience ne ressort donc pas comme un facteur favorisant l'attribution d'une responsabilité pour former les générations suivantes.



Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

REMERCIEMENTS

Nous adressons nos plus vifs remerciements à tous les professionnels des services de santé au travail de Normandie pour leur participation à Evrest.

Ce numéro de la lettre Evrest en Normandie est consultable sur le site Internet de l'OR2S : www.or2s.fr

Ce document a été réalisé en juin 2021 avec le soutien de l'ARS Normandie, la Direccte Normandie, la Carsat Normandie et le CHU de Rouen. Il a été rédigé par Grégoire Preud'homme, Nadège Thomas, D^r Laëtitia Rollin, D^r Mathilde Boulanger, Anne-Marie Fouin, D^r Marie-Hélène Gaultier, Corinne Lenotre et D^r Mathieu Saily et mis en page par Sylvie Bonin.
Directrice de la publication : Dr Élisabeth Lewandowski.

OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE LA SANTÉ ET DU SOCIAL

Antenne de Rouen : L'Atrium - 115, Boulevard de l'Europe - 76100 Rouen - Téléphone : 07 71 13 79 32 - Mail : infon@or2s.fr - Site Internet : www.or2s.fr

Retrouvez toutes les informations utiles sur le site :

<http://evrest.istnf.fr>

