



HAL
open science

Parler de la pénibilité ou parler du travail ?

Valérie Pueyo

► **To cite this version:**

Valérie Pueyo. Parler de la pénibilité ou parler du travail?. Revue de droit du travail, 2010, 12, pp.688-690. hal-04081733

HAL Id: hal-04081733

<https://hal.univ-lyon2.fr/hal-04081733>

Submitted on 25 Apr 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Parler de la pénibilité ou parler du travail ?
Revue de Droit du Travail.
688-690.

**Valérie Pueyo, MCF en Ergonomie, Institut d'Etudes du Travail de Lyon,
Université Lyon 2**

Avant que de tenter d'apporter notre contribution à cette interrogation, il nous faut commencer par en proposer une autre : s'agissant du travail, de quoi parle-t-on ? Ou tout du moins, s'agissant des évolutions des conditions d'exercice du travail que peut-on dire ?

Car en effet, si s'engager dans un débat sur la pénibilité du travail c'est découvrir l'étendue polysémique de ce terme, il semble qu'il y ait un relatif consensus sur la nécessité d'y adopter une perspective diachronique. Perspective recouvrant trois temporalités : le temps de la société, le temps des entreprises, et enfin le temps des générations et des individus, tous reliés par l'axe du travail. Ces mises en perspectives diachroniques remettant en visibilité et en centralité le travail permettent non seulement de contribuer significativement au débat en battant en brèche certains stéréotypes sociaux amplement répandus, mais aussi et surtout, de mieux asseoir la réflexion sur ce que peut-être la pénibilité du travail.

Alors, ces évolutions des conditions d'exercice du travail quelles sont-elles ?

De grandes enquêtes nationales (l'enquête nationale sur les conditions de travail, l'enquête SUMER, l'enquête ESTEV, SVP 50...) nous aident à en dégager les lignes force caractéristiques.

En tout premier lieu, elles mettent en exergue la persistance (voire la dégradation) des contraintes physiques. Ainsi, si l'on se réfère aux résultats de l'enquête nationale sur les conditions de travail en France, en 2005, plus de la moitié des salariés ont déclaré « rester longtemps debout » ; 34% « rester longtemps dans une posture pénible », 39% « porter ou déplacer des charges lourdes », 36% « faire des mouvements douloureux ou fatigants » et 15% « subir des secousses ou des vibrations ». Résultats proches de ceux de 1998, mais en forte progression par rapport aux enquêtes précédentes. Il faut également noter que cette tendance s'accompagne d'une extension des secteurs d'activité concernés. En effet, si traditionnellement ces conditions de travail spécifiaient plutôt les entreprises industrielles, on les voit à présent concerner massivement le secteur sanitaire et social, ou encore le secteur des banques et assurances pour exemple.

En second lieu, toutes ces enquêtes soulignent la montée en puissance de l'intensification du travail. Et s'agissant des contraintes de temps, elles montrent que ces dernières se renforcent et se diversifient. Cohabitent ainsi ensemble des contraintes auparavant dissociées : contraintes mécaniques caractérisant par exemple le travail industriel sous cadence et contraintes marchandes traduisant la pression commerciale exercée par les clients ou les usagers dans le tertiaire. La dernière enquête nationale sur les conditions de travail permettait ainsi de constater que 65 % des salariés déclaraient être soumis à des contraintes marchandes, 45 % aux contraintes mécaniques et 33% aux deux à la fois. Ces résultats ont été largement confirmés par le travail de synthèse réalisé par Lorenz et Valeyre (2005) sur les nouvelles formes d'organisation du travail en Europe. Ceux-ci notant qu'en France une forme d'organisation du travail « au plus juste » (lean) était dominante. Forme recouvrant tout à la fois le travail en équipe, la rotation des tâches, la gestion de la qualité, le travail en groupe, la polyvalence, la qualité totale, le flux tendu et des rythmes horaires lourds, des tâches répétitives et monotones, mais aussi des situations de travail chargées d'imprévus avec de faibles marges de manœuvre.

Mais plus, des travaux menés par l'INED sur la base de ces mêmes enquêtes ont permis d'avancer deux constats :

- Le premier est que dans cette tendance générale à la dégradation des conditions de travail, les aînés sont globalement moins exposés aux pénibilités¹ et facteurs de risques. En effet, à partir de 50 ans, la proportion des salariés soumis à des efforts physiques, secousses, vibrations, pénibilités visuelles ou thermiques diminue. Ainsi la moyenne de "pénibilités" et de risques professionnels déclarés par personne augmente entre génération. Et il faut y voir là le résultat de phénomènes relatifs au positionnement sur des segments plus protégés dans le marché du travail, à l'expérience professionnelle, ou encore à des mécanismes de réaffectation ou de partage de tâches au sein des équipes. Tous phénomènes qu'il est bien difficile de saisir si l'on ne va pas y voir de plus près dans les entreprises.
- Le second est que le cumul des pénibilités s'accroît au fil du temps pour une même génération. Les salariés les plus âgés sont confrontés, y compris en seconde partie de carrière, à des évolutions du travail les conduisant par exemple à exercer de la manutention ou à être dans un cadre plus discrétionnaire qu'auparavant. C'est ce que montre notamment l'enquête SVP50.

Ces résultats d'enquêtes sur l'évolution du travail et ses conditions d'exercice au fil du temps, différenciées selon les générations, (et selon les individus) sont à compléter avec les résultats de recherches conduites sur les trajectoires professionnelles. Ainsi, outre la mise en évidence de début de vie de travail plus difficiles pour les jeunes, on y met en exergue que les trajectoires se sont compliquées pour tous : elles s'organisent autour de périodes de travail plus courtes, plus dispersées, et s'apparentent pour beaucoup à une véritable étape de précarité. De ce point de vue, les jeunes sont sans doute les premiers à expérimenter des nouvelles formes d'emploi plus précaires et instables, qui pourraient devenir la norme. L'examen des mobilités professionnelles en expansion, d'emploi à emploi, mais aussi d'emploi à chômage, requiert de retenir cette hypothèse. Hypothèse par ailleurs confortée par la diffusion progressive de l'emploi temporaire des nouveaux entrants sur le marché du travail : ainsi, même au bout de plusieurs années d'expérience, les jeunes des nouvelles générations sont de moins en moins nombreux à disposer d'un emploi stable.

Ainsi, les conditions de travail ont évolué et l'on voit se dessiner des contours de formes de travail et de parcours professionnels en devenir qui recèlent pourtant des différences selon les secteurs, les entreprises, les générations et les individus. Ces contours, complexes, dynamiques et divers, relatifs au travail et à ses mutations étant posés, revenons à la question qui nous préoccupe : tenter de saisir ce que peut être la pénibilité du travail. Mais eu égard à ces éléments, à cette complexité, on peut d'ores-et-déjà indiquer qu'il n'est sans doute pas possible de parler de « la » pénibilité du travail.

¹ Rester debout longtemps dans une posture pénible, subir des secousses ou des vibrations, porter ou déplacer des charges lourdes à pieds, longtemps ou fréquemment, autres efforts physiques, ne pas quitter son travail des yeux, lire des petites lettres, examiner des objets très petits, signaux visuels imprévus ou brefs, signaux auditifs imprévus ou brefs).

On voit en effet émerger trois grandes orientations pour appréhender la pénibilité liée du travail ; elles n'ont pas la même couverture « sociale » et médiatique et renvoient à des champs couverts disparates, mais pour autant, elles ne sont pas exclusives ou antagonistes.

La première est sans doute celle qui a été la plus évoquée lors des débats entre acteurs. Elle désigne les astreintes potentiellement pathogènes ou invalidantes à long terme, présentes à diverses périodes du parcours professionnel ou tout au long de celui-ci. Sont concernées des conditions de travail qui seraient facteurs de risques pour la santé (risque d'usure ou de pathologies), avec un temps de latence parfois long, impactant la longévité et la qualité de vie au grand âge, et/ou l'espérance de vie en santé. Des études épidémiologiques permettent de faire entrer dans cette « catégorie » : le travail de nuit ou en horaires atypiques, le travail physique (port de charge, gestes répétitifs, contraintes posturales et articulaires, vibrations, expositions à des produits toxiques)... Cette approche repose sur une approche probabiliste, en termes de risque attribuable. Par exemple, l'exposition à des horaires nocturnes augmente la probabilité de voir son espérance de vie écourtée pour une bonne part de la population, mais elle n'entraîne pas automatiquement ou mécaniquement cette diminution.

Par ailleurs, les experts sollicités y insistent : si les conditions de travail pré-citées sont bien des facteurs de risques, il est impossible de fixer « scientifiquement » des niveaux et/ou des durées d'exposition, i.e. d'élaborer des seuils, des critères quantitatifs. En effet, les effets entre travail et santé suivent plusieurs décours et tous les facteurs ne fonctionnent pas sur une relation dose-effet ou sur un modèle effet seuil, et ce, même pour les ambiances physiques « dures ».

Autre élément mis en avant, ces différents facteurs interagissent les uns avec les autres et il est extrêmement difficile de « mesurer » la part attribuable à un facteur de risque toutes choses égales par ailleurs. Comment alors établir un critère, une note, une cotation permettant de peser la pénibilité ? Alors même, comme indiqué plus avant que les parcours se complexifient, alors même que la polyvalence augmente...

Mais surtout, les recherches en ergonomie ont contribué à le montrer, les travailleurs ne sont pas passifs. Ils ne subissent pas les conditions de travail, les facteurs de risque. Ils sont acteurs du travail, et en gèrent les contraintes et ressources (internes et externes) dans le cadre de leur activité. Et plus qu'une simple gestion adaptatrice, ils tentent de conformer la situation de travail, de la constituer en un milieu sur lequel ils puissent agir avec efficacité et cohérence,... autant que faire se peut. Parfois cependant, du fait des conditions du travail (des artefacts inadaptés, un effectif trop restreint, des formations décalées, des mutations productives, ...) cette conformation n'est pas possible et elle peut se solder par le départ des salariés, ou par leur exclusion. Et même quand elle se met en place, on doit se demander à quel « coût », mais aussi avec quel « bénéfice » en termes de santé.

Alors comment intégrer l'activité dans ce modèle ?

La seconde orientation émane d'un constat inquiet. Il y a un nombre non négligeable de salariés qui déclarent avoir des limitations d'activité en raison de problèmes de santé : 8% chez les hommes et 10,5% chez les femmes de 25 à 34 ans, 24% des hommes et 31% des femmes entre 55 et 64 ans (DREES, 2008). Le travail intervient ici à un double titre. D'une part les travailleurs « portent » les traces des contraintes vécues, et d'autre part, ces troubles s'avèrent problématiques puisqu'ils limitent l'activité. Mais ce n'est pas toujours le cas. En effet, si le salarié dans le cadre de son travail peut faire autrement, peut s'appuyer sur le collectif -et c'est là au passage que nous devons souligner le rôle de l'activité de travail mise en œuvre, sans déterminisme aucun-, ou que la situation de travail ne dévoile pas ce trouble, i.e. ne constitue pas un handicap de situation (par exemple présenter des troubles moteurs quand on est enseignant peut être tout à fait « silencieux ») alors le trouble n'est pas une gêne

dans le travail. Mais si c'est le cas, si de trouble il devient une gêne, alors il prend un autre statut, celui d'entrave. Il marque alors une rupture qui peut parfois apparaître comme définitive et irréversible de la sécurité et de l'assurance en l'avenir que constitue la santé. Et cette entrave souvent mal vécue constitue à son tour une composante propre de l'altération de la santé.

Enfin, la dernière orientation renvoie au vécu difficile de la vie au travail. C'est le sentiment évoqué par les salariés de « pénibilité » au sens de « peine ». Peine à faire et qui s'accompagne d'une fatigue physique, psychique, morale que les salariés estiment a-normale, peine à s'y retrouver, peine que l'on peut ressentir quand le sens, l'orientation, la cohérence de l'action individuelle et collective sont perdus... quand les efforts semblent vains, quand il y a ébranlement du « contrat de base » qui parfois reliait salarié et structure.

Dans cette dernière acception si les dimensions physiques apparaissent, que ce soit d'ailleurs possiblement les facteurs de risques et leurs effets ou des troubles et gênes, ce qui apparaît bien évidemment ce sont aussi des dimensions du travail plus larges. Mais là encore, on voit combien l'activité de travail est centrale. C'est au regard des tensions qui la traversent, et des épreuves rencontrées, surmontables ou pas, que l'activité de travail peut s'avérer ressentie comme pénible, creuset de peines et non de développement.

Ces trois orientations ne sont pas incompatibles, elles découpent cependant des champs d'action et de compréhension différents. Et la place que l'on y confère au travail est bien évidemment diverse. Doit-on les agglomérer ? Et si oui comment ? Mais il faut quoiqu'il en soit avoir en tête les éléments disparates et tout à la fois entrelacés qu'elles indiquent. Et par ailleurs, y réfléchir en termes de réparation et de prévention, ne peut procéder des mêmes mécanismes. Mais, et nous voudrions en terminer sur ce point, faire disparaître le travail et l'activité de travail, tant dans sa dimension individuelle que collective de la réflexion et des débats sur la pénibilité du travail est selon nous, en tous les cas, une impasse pour l'action.