

Première Synthèses Informations

SE SENTIR CAPABLE DE FAIRE LE MÊME TRAVAIL JUSQU'À 60 ANS :

le poids des facteurs psycho-sociaux

ENQUÊTE « Conditions de travail »

En 2005, parmi les salariés âgés de 35 à 55 ans, un sur trois estimait « ne pas être capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à 60 ans ». C'est le cas pour 36 % des femmes et pour 40 % des employés de commerce et de services et des ouvriers non qualifiés.

Faire le même travail jusqu'à 60 ans est plus souvent jugé difficile par les salariés dont le travail est physiquement pénible, mais d'autres caractéristiques du travail jouent aussi fortement, qui renvoient à des facteurs psycho-sociaux : avoir un travail qui ne permet pas d'apprendre, ne pas disposer des moyens de faire un travail de qualité, vivre des tensions avec le public ou les supérieurs, avoir des horaires imprévisibles ou excessifs.

« Vous sentez-vous capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à 60 ans ? ». À cette question posée dans le cadre de l'enquête Conditions de travail de 2005, et qui vise à cerner le caractère « soutenable » ou non du travail, 34 % des salariés âgés de 35 à 55 ans répondent par la négative (encadré [1]). À l'heure où les pouvoirs publics et les acteurs sociaux s'interrogent sur les moyens de favoriser une prolongation de la vie active, l'analyse des réponses des salariés en fonction de leurs conditions de travail est éclairante : une étude antérieure a en effet montré que les personnes qui pensaient ne pas pouvoir occuper leur poste de travail jusqu'à la retraite étaient nettement plus nombreuses à se retrouver, cinq ans plus tard, en situation d'inactivité ou de chômage [2].

Ne pas se sentir capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans : plutôt les jeunes, les femmes, les employés de commerce et de services, les ouvriers non qualifiés

Plus ils s'approchent de l'âge de 60 ans, moins les salariés redoutent de ne pas pouvoir continuer à faire le même travail (graphique 1). Ceci résulte en partie du fait que les salariés les plus exposés à des risques tendent à



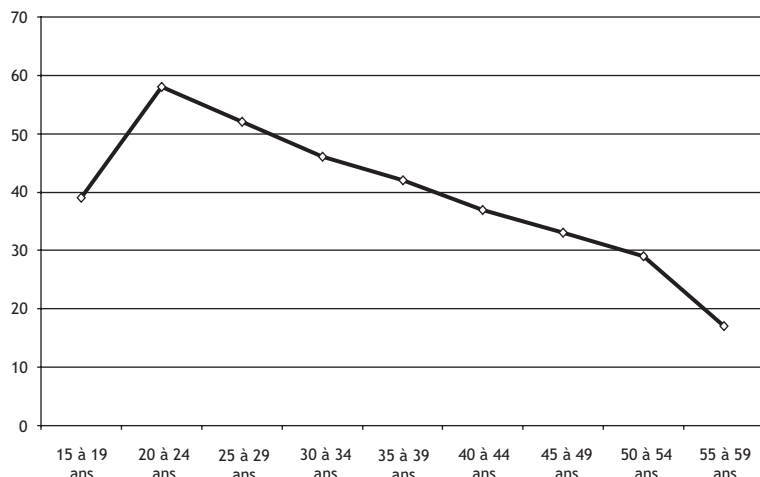
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE
ET DE LA SOLIDARITÉ



Graphique 1
« Ne pas se sentir capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans » : un jugement qui diminue avec l'âge

Salariés déclarant ne pas pouvoir faire le même travail qu'actuellement jusqu'à 60 ans (en %)



Source :
enquête
Conditions
de travail 2005,
Insee-Dares.

Champ : salariés, tous secteurs hors instituteurs, infirmières, policiers, militaires, SNCF et EDF-GDF.
Lecture : 40 % des salariés âgés de 15 à 19 ans pensent ne pas pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans. On se limitera par la suite aux salariés âgés de 35 à 55 ans.

sortir précocement du marché du travail [3]. Les salariés âgés qui restent en emploi sont davantage protégés de certaines pénibilités du travail [4]. Par ailleurs, quand leurs conditions de travail sont difficiles, il leur reste à « tenir » moins longtemps que leurs collègues plus jeunes ; avec l'âge, ils peuvent également devenir plus confiants dans leurs capacités à continuer à exercer le même travail. Indépendamment des conditions de travail, les salariés plus âgés peuvent aussi envisager plus facilement la perspective de

garder le même travail jusqu'à leur fin de carrière.

Les femmes répondent plus souvent (36 %) que les hommes (32 %) ne pas pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans. C'est vrai indépendamment de l'âge, de la profession, du secteur et de la taille de l'entreprise, et même à conditions de travail identiques : « toutes choses égales par ailleurs », les femmes ont une probabilité de 40 % supérieure aux hommes de déclarer ne pas pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans (1).

Ce sont les employés de commerce et de service – une catégorie très majoritairement féminine – ainsi que les ouvriers non qualifiés – en majorité des hommes – qui expriment le plus souvent cette opinion (graphiques 2 et 3). Les salariés des fonctions publiques (État, collectivités territoriales, hôpitaux) ne se distinguent pas de ceux du secteur concurrentiel, même dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs ». Dans chaque catégorie socioprofessionnelle, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à faire ce type de déclarations. Seules les employées administratives signalent moins souvent que leurs collègues hommes ne pas se sentir capables de faire le même travail jusqu'à 60 ans (graphique 4).

Les cadres : le poids des horaires longs et de l'intensité du travail

29 % des cadres âgés de 35 à 55 ans estiment qu'ils ne pourront pas continuer à faire le même travail jusqu'à 60 ans. Ces cadres subissent davantage de pénibilités que les autres, surtout pour ce qui est des horaires et de l'intensité du travail. Ainsi, 56 % d'entre eux dépassent les horaires prévus sans compensation, ni en rémunération ni en temps de repos, contre 43 % des cadres qui pensent pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans, et 18 % de l'ensemble des salariés.

Leurs horaires sont plus souvent imprévisibles : 19 % ne connaissent pas leurs horaires de la semaine suivante, contre 13 % des autres cadres et 10 % de l'ensemble des salariés. 30 % d'entre eux disent devoir toujours se dépêcher dans leur travail, contre 15 % des autres cadres, et 18 % de l'ensemble des salariés. Ces cadres sont

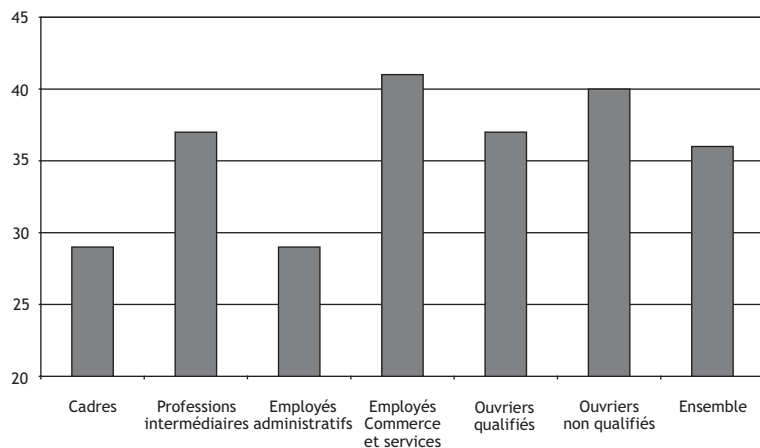
Source :
enquête
Conditions
de travail 2005,
Insee-Dares.

(1) - C'est ce qu'indique un modèle logit du type de ceux évoqués dans le tableau 1, où la variable expliquée est la probabilité de déclarer ne pas pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans, et les variables explicatives sont les caractéristiques de l'établissement, du salarié (dont le sexe) et du poste de travail.



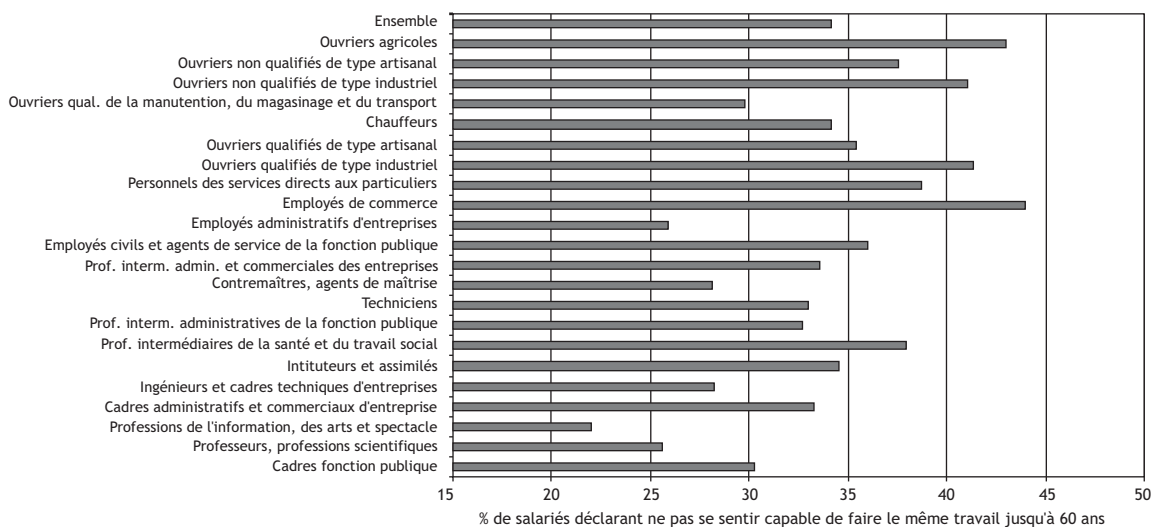
Graphique 2
« Ne pas se sentir capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans » : toutes les catégories socioprofessionnelles sont concernées

En pourcentage



Champ : salariés de 35 à 55 ans, hors instituteurs, infirmières, policiers, militaires, SNCF et EDF-GDF.

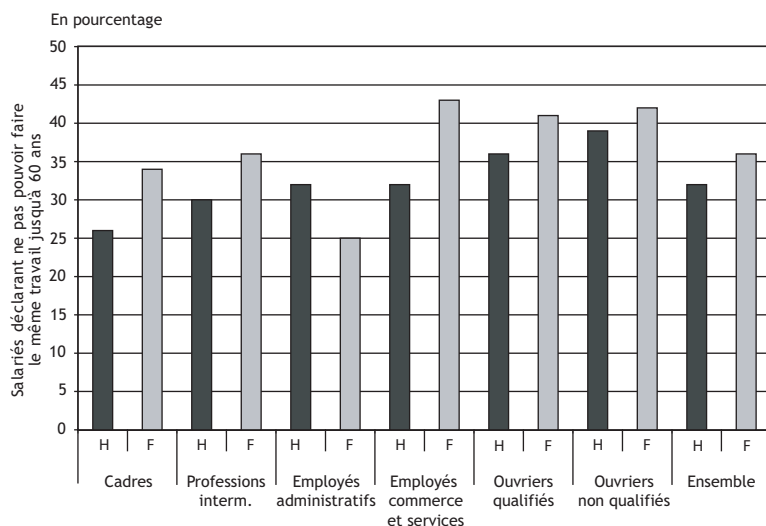
Graphique 3
« Ne pas se sentir capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans » selon la profession exercée



Source :
enquête
Conditions
de travail 2005,
Insee-Dares.

Champ : salariés de 35 à 55 ans, hors instituteurs, infirmières, policiers, militaires, SNCF et EDF-GDF.

Graphique 4
« Ne pas se sentir capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans » :
un jugement plus fréquent chez les femmes



Source :
enquête
Conditions
de travail 2005,
Insee-Dares.

Lecture : 26 % des cadres masculins ne se sentent pas capables de faire le même travail jusqu'à 60 ans.

Champ : salariés de 35 à 55 ans, tous secteurs hors instituteurs, infirmières, policiers, militaires, SNCF et EDF-GDF.

parfois surchargés d'informations : 13 % disent recevoir ou envoyer plus de 50 e-mails par jour, contre 7 % des autres cadres et 2 % de l'ensemble des salariés.

Les professions intermédiaires : des tensions liées à l'organisation du travail

Parmi les salariés de 35 à 55 ans appartenant à une profession intermédiaire (techniciens, agents de maîtrise, commerciaux, cadres B de la fonction publique...) (2), 32 % ne pensent pas pouvoir faire le même travail

(2) - Hormis les instituteurs (voir encadré).

jusqu'à 60 ans. Relativement à leurs collègues mieux lotis, ils déclarent plus souvent des pénibilités physiques : 34 % déclarent devoir rester longtemps dans des postures pénibles ou fatigantes, contre 19 % de leurs collègues d'autres professions intermédiaires et 33 % de l'ensemble des salariés. Ils sont également plus nombreux à dire qu'ils courent un risque d'accident du travail.

37 % d'entre eux déclarent manquer de moyens matériels pour effectuer correctement leur travail, contre 24 % pour leurs collègues qui se sentent capables de faire le même travail jusqu'à

60 ans et 28 % de l'ensemble des salariés. Ils se plaignent également plus souvent de recevoir des ordres contradictoires (48 % contre 33 % et 33 % pour l'ensemble des salariés), ou d'avoir un travail qui ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles (18 % contre 11 % et 27 % pour l'ensemble des salariés).

Les employés administratifs sont sensibles aux risques physiques et au travail monotone

Parmi les employés administratifs âgés de 35 à 55 ans, 29 % estiment ne pas pouvoir tenir jusqu'à 60 ans. Ils se distinguent des autres employés administratifs par une exposition plus fréquente aux pénibilités physiques : ainsi 28 % d'entre eux déclarent devoir rester longtemps debout dans leur travail, contre 12 % des autres employés et 49 % de l'ensemble des salariés. Surtout, les employés administratifs qui ne se voient pas faire le même travail jusqu'à 60 ans jugent plus souvent ce travail dangereux : 29 % se disent exposés au risque d'accident du travail, contre 13 % de l'ensemble des employés administratifs (et 47 % de l'ensemble des salariés). 17 % d'entre eux estiment ne pas pouvoir respecter à la fois la qualité et les délais imposés (contre 6 % de leurs

collègues et 11 % pour l'ensemble des salariés). Ils se plaignent également plus souvent de manquer de matériel pour faire un travail de qualité ou, dans une moindre mesure, d'avoir un travail monotone.

Employés de commerce et de service : la marque des tensions avec le public

Les employés de commerce et de service sont 41 % à ne pas se sentir capables de faire le même travail jusqu'à 60 ans. Leur travail est plus pénible physiquement : 51 % subissent des postures pénibles ou fatigantes, contre 38 % pour leurs collègues plus optimistes et 34 % pour l'ensemble des salariés. Ils disent plus souvent ne pas disposer du matériel suffisant et adapté pour effectuer correctement leur travail : 30 %, contre 19 % et 26 %.

Ces salariés se distinguent aussi par le sentiment de travailler dans l'urgence : 23 % se disent gênés dans leur travail par des interruptions fréquentes non prévues à l'avance, contre 10 % des autres employés de commerce et de service et 23 % pour l'ensemble des salariés. De même 39 % signalent vivre « toujours » ou « souvent » des tensions avec un public qu'ils reçoivent en face à face (contre 25 % et 19 %). En revanche, vivre des tensions dans un contact téléphonique avec le public n'a pas d'impact sur la probabilité de se sentir capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans : les tensions vécues au guichet apparaissent plus pénibles que celles vécues au téléphone.

Avoir un travail monotone ou qui ne permet pas d'apprendre accroît également la probabilité de ne pas se sentir capable de tenir jusqu'à 60 ans pour les employés de commerce et de service. En revanche, le fait de changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise réduit cette probabilité, comme si cette polyvalence permettait de réduire l'ennui.

Le soutien social sur le lieu de travail joue pour les employés de commerce et de service un rôle non négligeable : 26 % de ceux qui ne se voient pas faire le même travail à 60 ans disent vivre des situations de tension avec leurs supérieurs hiérarchiques contre 14 % de leurs collègues, et 27 % de l'ensemble des salariés.

Les ouvriers sont préoccupés par la précarité de l'emploi

Parmi les ouvriers, ceux qui ne se voient pas faire le même travail jusqu'à 60 ans (38 %) ont en moyenne un travail physiquement plus pénible que les autres, notamment en ce qui concerne les postures pénibles ou fatigantes. Par ailleurs, leurs horaires sont moins prévisibles. Avoir un travail monotone ou qui ne permet pas d'apprendre contribue aussi à ce jugement, de même que le manque de moyens pour faire correctement son travail. Les tensions avec les supérieurs sont plus fréquentes pour les ouvriers non qualifiés qui pensent ne pas tenir dans leur travail jusqu'à 60 ans (34 %) que pour les autres ouvriers non qualifiés (16 %) ou l'ensemble des salariés (27 %).

Les ouvriers sont la seule catégorie socioprofessionnelle caractérisée par une relation statistiquement significative entre le sentiment de précarité de l'emploi et l'opinion sur la difficulté de rester au travail jusqu'à 60 ans, tant pour les ouvriers qualifiés que non qualifiés (tableau 1). Ceux qui ne croient pas pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans estiment plus souvent que leur emploi est menacé dans les douze mois à venir : 35 % des ouvriers non qualifiés, contre 22 % des autres ouvriers non qualifiés et 18 % de l'ensemble des salariés. De même 26 % des ouvriers qualifiés qui estiment ne pas pouvoir tenir jusqu'à 60 ans ont ce sentiment de précarité, contre 17 % des autres ouvriers qualifiés. En fait, lorsqu'on se juge incapable de faire

le même travail jusqu'à 60 ans, ce peut être parce que ce travail est pénible, mais ce peut être aussi parce qu'on n'est pas certain d'avoir encore un travail à cet âge. Des difficultés de santé peuvent aussi contribuer à ce type d'opinion [2]. L'enquête ne fournit pas toutefois d'information sur ce point.

Pénibilité du travail : contrainte physiques et risques psychosociaux

La pénibilité physique du travail – surtout les postures pénibles ou fatigantes – contribue fortement au sentiment de ne pas pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans, pour toutes les catégories de salariés sauf pour les cadres. En revanche, les expositions à des risques à effets différés – « fumées, poussières » ou « produits dangereux » – ne semblent pas être considérées comme pénibles.

Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, ce sentiment est associé à celui d'« avoir un travail qui ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles ». La difficulté à développer ses compétences dans le travail est un facteur de risque psychosocial bien connu dans la littérature épidémiologique, notamment dans le modèle de Karasek [6]. La monotonie et la répétitivité du travail jouent un rôle analogue.

D'autres facteurs de risques psychosociaux jouent également pour la plupart des catégories socioprofessionnelles : manquer de moyens pour faire correctement son travail, être gêné par des interruptions imprévues, vivre des tensions avec le public ou avec ses supérieurs.

Certains facteurs apparaissent plus spécifiques à une catégorie socioprofessionnelle : les cadres apparaissent sensibles au fait de devoir toujours se dépêcher, et les professions intermédiaires au fait de recevoir des ordres contradictoires ou d'avoir des objectifs chiffrés précis. Le juge-

Tableau 1

Les pénibilités ou les facteurs qui expliquent la déclaration « je ne me sens pas capable de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à 60 ans », selon la catégorie socioprofessionnelle

Pénibilités du poste de travail	CSP du salarié						
	Cadres	Profes. interm.	Employés adminis- tratifs	Employés commerce ou services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Tous salariés
Flexibilité du temps de travail							
Emmener souvent du travail à la maison							
Fréquents dépassements d'horaires non compensés	++		+				++
Horaires imprévisibles	++	++			++		++
Travailler régulièrement le samedi				--			
Travailler régulièrement le dimanche							
Travailler régulièrement la nuit		+					++
Pénibilité physique							
Porter ou déplacer des charges lourdes							
Rester longtemps debout			++				++
Déplacements à pied longs ou fréquents							
Postures pénibles ou fatigantes		++		+	++	++	++
Mouvements douloureux ou fatigants				++	++		++
Vibrations, secousses						+	
Environnement physique du travail							
Exposition au bruit intense		+					++
Exposition à des fumées ou poussières							
Exposition à des risques infectieux							
Exposition à des produits dangereux							
Exposition à l'humidité, au froid					+		
Organisation du travail							
Ne pas pouvoir respecter à la fois la qualité et les délais imposés		++	++	++			++
Manquer de matériel pour faire correctement son travail		++	++	++	+	++	++
Encadrer d'autres salariés						-	
Recevoir des ordres contradictoires	+	++				+	++
Avoir des objectifs chiffrés précis		+					
Avoir plusieurs contraintes de rythme de travail		++		++			++
Être gêné par des interruptions fréquentes et imprévues	++						+
Devoir toujours se dépêcher							
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise	+	+	+	++	-	+	++
Travail monotone					++		
Travail complexe							
Recevoir + de 50 e-mails par jour	++						++
Avoir peu de marges de manœuvre						+	
Travail ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles	++	++	+	++	++	++	++
Vivre des tensions avec le public (guichet)		++	++	++			++
Vivre des tensions avec le public (téléphone)				++			++
Vivre des tensions avec ses supérieurs			+	++		+	++
Vivres des tensions avec ses collègues							
Risque perçu pour la santé							
Risque d'accident du travail		++	++		+		++
Risque perçu pour l'emploi							
Crainte de perdre son emploi dans l'année qui vient					+	+	+

Source : enquête Conditions de travail 2005, Insee-Dares.

Lecture : ce tableau résume les enseignements de modèles économétriques de type Logit où la variable expliquée est (pour chaque catégorie socioprofessionnelle) la probabilité pour un salarié d'estimer qu'il ne pourra pas faire le même travail jusqu'à 60 ans. Les variables explicatives sont : les caractéristiques de l'établissement (secteur, taille), celle du salarié (sexe, âge, type de contrat, ancienneté, nationalité), et les pénibilités du poste de travail. Seules ces dernières variables sont ici présentées.

+ indique un lien statistique significatif toutes choses égales par ailleurs au seuil de 5 % (++ au seuil de 1 %). Ainsi, les cadres qui connaissent souvent des dépassements d'horaires non compensés en salaire ou en repos sont significativement plus enclins que les autres cadres à estimer qu'ils ne pourront pas faire le même travail jusqu'à 60 ans.

Champ : salariés de 35 à 55 ans, tous secteurs hors instituteurs, infirmières, policiers, militaires, SNCF et EDF-GDF.

ment des employés de commerce et de service est particulièrement influencé par les interruptions fréquentes et imprévues. Les professions intermédiaires et l'ensemble des employés sont affectés par le fait de ne pas pouvoir respecter à la fois la qualité et les délais imposés, alors que la pression temporelle pèse moins sur le jugement des ouvriers.

Femmes et hommes ne perçoivent pas de la même façon les contraintes liées à la flexibilité des horaires

La flexibilité du temps de travail, quand elle est subie, apparaît

comme une dimension importante de la pénibilité, dans la mesure où elle renforce la probabilité de ne pas s'estimer capable de tenir jusqu'à 60 ans. Toutefois, son impact n'est pas le même sur les hommes et sur les femmes. Pour les hommes, c'est l'imprévisibilité des horaires d'une semaine à l'autre qui semble poser problème, alors

que ce facteur ne joue pas significativement pour les femmes. En revanche, contrairement aux hommes, les femmes sont sensibles aux fréquents dépassements d'horaires non compensés, c'est-à-dire aux modes d'organisation où le temps de travail déborde souvent sur le temps familial.

Thomas COUTROT (Dares).

L'ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL DE 2005

Les enquêtes Conditions de travail sont organisées et exploitées par la Dares depuis 1978. Elles sont renouvelées tous les sept ans : 1984, 1991, 1998, 2005. Les réponses se réfèrent aux conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les enquêtés. Ceux-ci appartiennent à tous les secteurs d'activité, y compris la fonction publique. Les résultats présentés ici ne concernent que les salariés.

Méthodologie de l'enquête

Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population métropolitaine de 15 ans ou plus exerçant un emploi. Elles complètent les enquêtes Emploi de l'Insee. Jusqu'en 2002, l'enquête Emploi était réalisée annuellement, en mars de chaque année. Les personnes étaient alors interrogées sur leurs conditions de travail après la passation du questionnaire de l'enquête Emploi.

Depuis 2002, l'enquête Emploi se déroule « en continu » sur six trimestres. Les enquêtés sont interrogés deux fois en face à face (la première et la dernière) et quatre fois par téléphone. L'enquête Conditions de travail 2005 est la première enquête complémentaire à la nouvelle enquête Emploi en continu. Elle se déroule au cours du sixième et dernier entretien. Le questionnaire est soumis à tous les actifs ayant un emploi parmi les personnes interrogées pour cette sixième fois dans le cadre de l'enquête Emploi, soit 19 000 personnes en 2005.

Le champ retenu pour cette étude est l'ensemble des salariés hormis les catégories pour lesquelles l'âge normal de départ à la retraite était en 2005 inférieur à 60 ans : certaines professions de la fonction publique (instituteurs, infirmières, policiers, militaires) et les salariés de la SNCF et d'EDF-GDF. On a exclu les salariés de moins de 35 ans pour lesquels la perspective de la retraite demeure sans doute encore trop abstraite.

Quantifier les conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail visent à cerner au plus près le travail réel tel qu'il est perçu par le travailleur, et non pas le travail prescrit tel qu'il peut être décrit par l'entreprise ou l'employeur. Pour ce faire, l'enquête est réalisée à domicile et chaque actif du ménage répond personnellement. Les questions posées ne renvoient pas à des mesures objectives (cotations de postes ou analyses ergonomiques), ni à des questions d'opinion sur le travail, mais à une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions, selon divers angles : la prescription, les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus.

Les questions sont aussi factuelles que possible. Ainsi en est-il des questions portant sur le bruit : on ne demande pas aux personnes si elles subissent un niveau de bruit trop élevé dans leur environnement de travail, ce qui serait trop subjectif. On ne fait pas non plus référence à des mesures sonométriques chiffrées, car elles sont rarement connues précisément par les travailleurs. On demande aux enquêtés s'ils peuvent entendre parler, même à haute voix, quelqu'un situé à deux ou trois mètres d'eux, ce qui permet de repérer une exposition à un bruit d'environ 85 décibels.

Par ailleurs, le questionnaire vise à appréhender certaines dimensions du travail par recoupement de questions. L'étude des contraintes de cadence s'appuie à la fois sur une question concernant le travail à la chaîne et sur un inventaire des déterminants possibles du rythme de travail. L'appréhension des marges de manœuvre dont dispose un salarié suppose d'évaluer à la fois le caractère plus ou moins impératif des consignes qu'il reçoit, les possibilités dont il dispose en cas d'incidents, etc. Les questions sur le temps de travail laissent place à une marge d'appréciation réduite et reflètent sans doute bien les emplois du temps « réels ».

Pour toutes les questions ayant trait aux pénibilités physiques ou psychiques du travail, la référence à des seuils chiffrés a été volontairement évitée. C'est l'appréciation de la personne enquêtée que l'on recueille, qu'il s'agisse d'efforts physiques, d'exposition aux températures extrêmes, de risques d'erreurs ou d'intensité du travail.

L'évolution du questionnaire reflète les changements de la réalité du travail

Les évolutions présentées ici concernent les questions dont la formulation est restée identique depuis 1984. Au cours des différentes enquêtes, le questionnaire a beaucoup changé. Très focalisée en 1978 sur l'univers industriel, l'enquête s'est étoffée depuis 1991 d'une description des facteurs de charge mentale et des marges de manœuvre dans l'exécution des consignes (« devoir abandonner une tâche pour une autre », « ne pas pouvoir faire varier les délais fixés », « quelle conduite en cas d'incident », etc.). En 1998, l'enquête s'est enrichie d'un questionnement sur le morcellement ou le caractère imprévisible des horaires de travail ainsi que sur les accidents du travail. En 2005, de nouvelles questions ont été introduites sur la charge mentale au travail, la prévention des risques professionnels, la capacité à faire le même travail jusqu'à 60 ans. C'est cette dernière qui est exploitée ici.

Pour en savoir plus

- [1] Docherty P., Forslin J., Shani A.B. (2002), *Creating Sustainable Work Systems : Emerging Perspectives and Practice*, Routledge.
- [2] Molinié A.-F. (2005), « Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ? », *Pistes*, vol. 7, n° 1, février, <http://www.pistes.uqam.ca/v7n1/pdf/v7n1a10.pdf>
- [3] Waltisperger D. (2008), « Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi », *Premières Synthèses*, Dares, n° 02-1, janvier.
- [4] Guignon N., Pailhé A. (2004), « Les conditions de travail des seniors », *Premières Synthèses*, Dares, n° 19-2, mai.
- [5] Vogel L. (2003), *La santé des femmes au travail en Europe : des inégalités non reconnues*, Confédération Européenne des Syndicats, Bruxelles.
- [6] Niedhammer I., Chastang J.-F., Lévy D., David S., Degioanni S. (2006), « Exposition aux facteurs psychosociaux au travail du modèle de Karasek en France : étude méthodologique à l'aide de l'enquête nationale SUMER », *Revue Travailler*, CNAM, n° 17.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le **Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité**

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, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.