

Age et conditions de travail

Données comparatives issues de la base Evrest nationale 2016-2017

Dr Carine BONTEMPS, Hagergroup

12 mars 2019, SMSTS Strasbourg

Référents régionaux Grand-Est

■ Réseau des référents régionaux Evrest :

- ALSACE :
 - Carine Bontemps : carine.bontemps@hager.fr
 - Claude Roedlich : c.roedlich@ast67.org
- CHAMPAGNE-ARDENNE :
 - Marie Kraïm-Leleu : marie.kraiem-leleu@ast08.fr
- LORRAINE :
 - Christophe Collomb : c.collomb@astlorn.org
 - Lucie Dumas : LDUMAS@alsmt.org

■ Réseau des statisticiens Evrest :

- ALSACE :
 - Carine Bontemps : carine.bontemps@hager.fr
- LORRAINE :
 - Audrey Aptel-Schwartz : AAPTEL@alsmt.org
 - Denis Leclerc : d.leclerc@astlorn.org
 - Audrey Stoufflet : a.stoufflet@asist57.org

ACTUALITÉS DU DISPOSITIF

- Le dispositif Evrest
- Le Réseau
- Les valorisations, les publications

Le dispositif Evrest (1)

UN DISPOSITIF DE VEILLE

Evrest est un **dispositif 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. Il ne s'agit pas d'une enquête ponctuelle, mais d'un **observatoire permanent, mis en place depuis 2008 au niveau national**.

Un questionnaire
partagé

10 ans
d'expérience

1037
équipes
santé travail

26000
salariés
(base nationale)

550
études
en entreprise

UN DISPOSITIF GÉNÉRALISTE ET EXPLORATOIRE

Evrest a été conçu comme un **dispositif généraliste**, c'est à dire qui aborde une très grande diversité de domaines, tant dans le champ du travail que dans celui de la santé. Chacun des domaines couverts est abordé à l'aide de quelques questions, peu nombreuses, souvent issues de grandes enquêtes nationales sur le travail. Les indicateurs de santé retenus sont fondés sur l'existence de signes et symptômes le plus souvent infra-pathologiques.

Evrest est un **dispositif exploratoire**, qui offre la possibilité de donner régulièrement et assez rapidement des informations succinctes, mais précieuses, pour amorcer une réflexion. Il ne peut prétendre se substituer à des investigations approfondies qu'elles soient cliniques, épidémiologiques ou de toute autre nature. Sur aucun des champs abordés, Evrest ne peut prétendre faire seul "le tour le de question".

Le dispositif Evrest (2)

- Recueil de données sur un **questionnaire court** (R/V), dont le contenu est **proche de la conduite habituelle de l'entretien de santé au travail**
- Auto questionnaire en 5 parties :
 - Conditions de travail
 - Formation
 - Mode de vie
 - Etat de santé (rempli par le médecin en présence du salarié)
 - Questions complémentaires libres

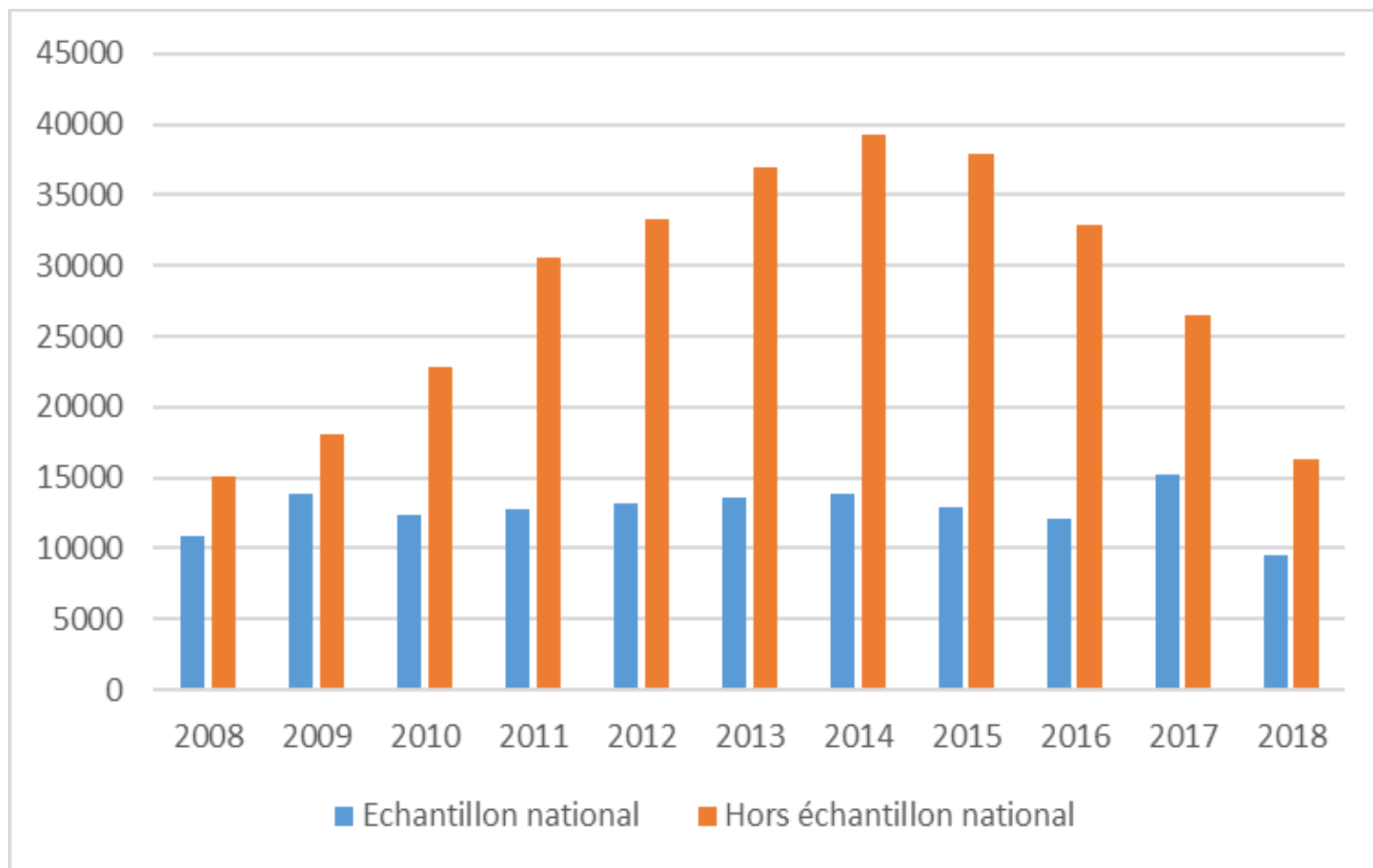
Le dispositif Evrest (3)

- Systématiquement pour les **salariés nés en octobre** = constitution d'un **échantillon de salariés (=1/12)**, appelés « échantillon national »
- Saisie dans une base de données centralisée
- Gestion de **l'anonymat** permettant d'assurer le « suivi » des salariés dans le temps
- Autorisation CNIL

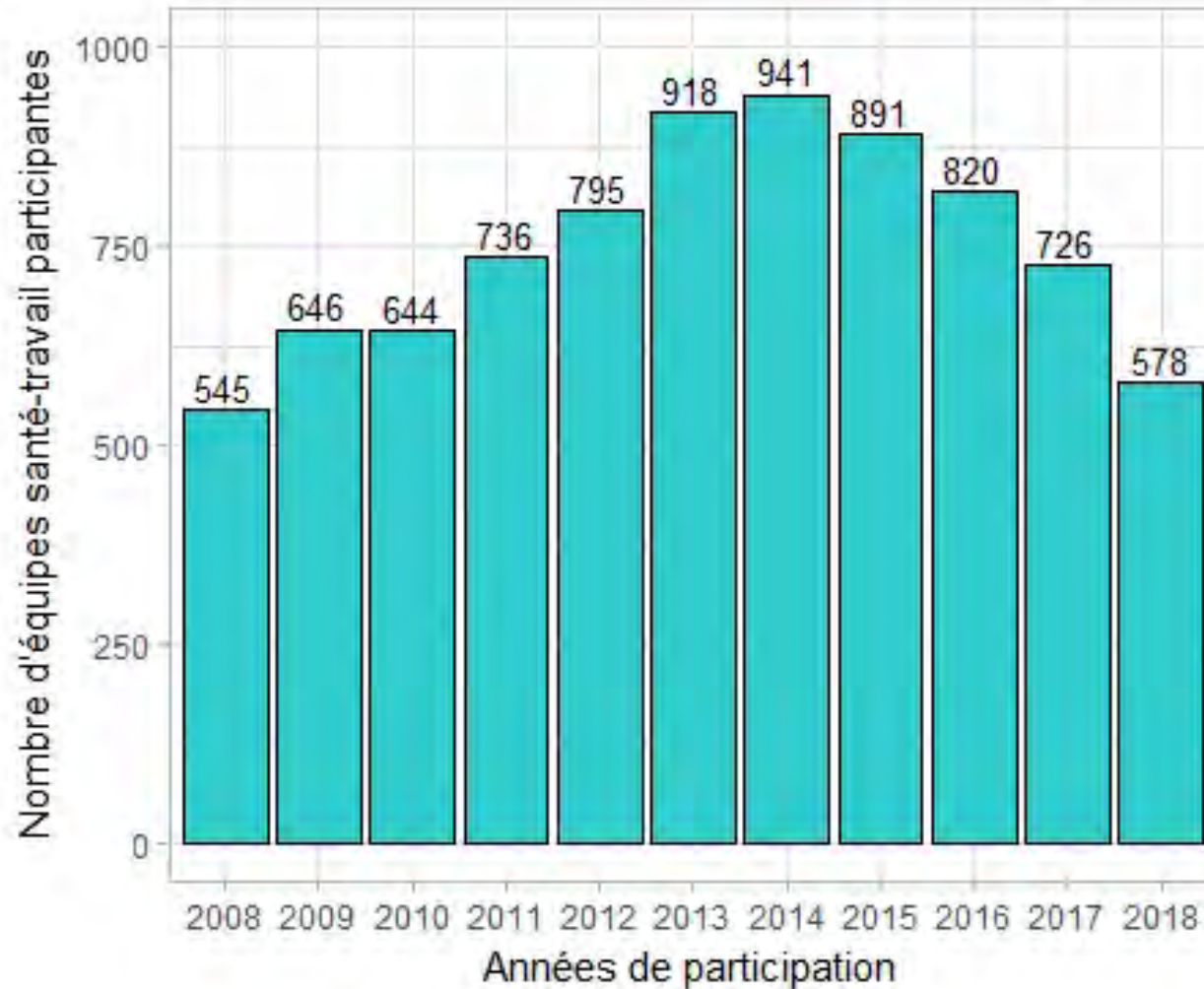
ACTUALITÉS DU DISPOSITIF

- Le dispositif Evrest
- [Le Réseau](#)
- Les valorisations, les publications

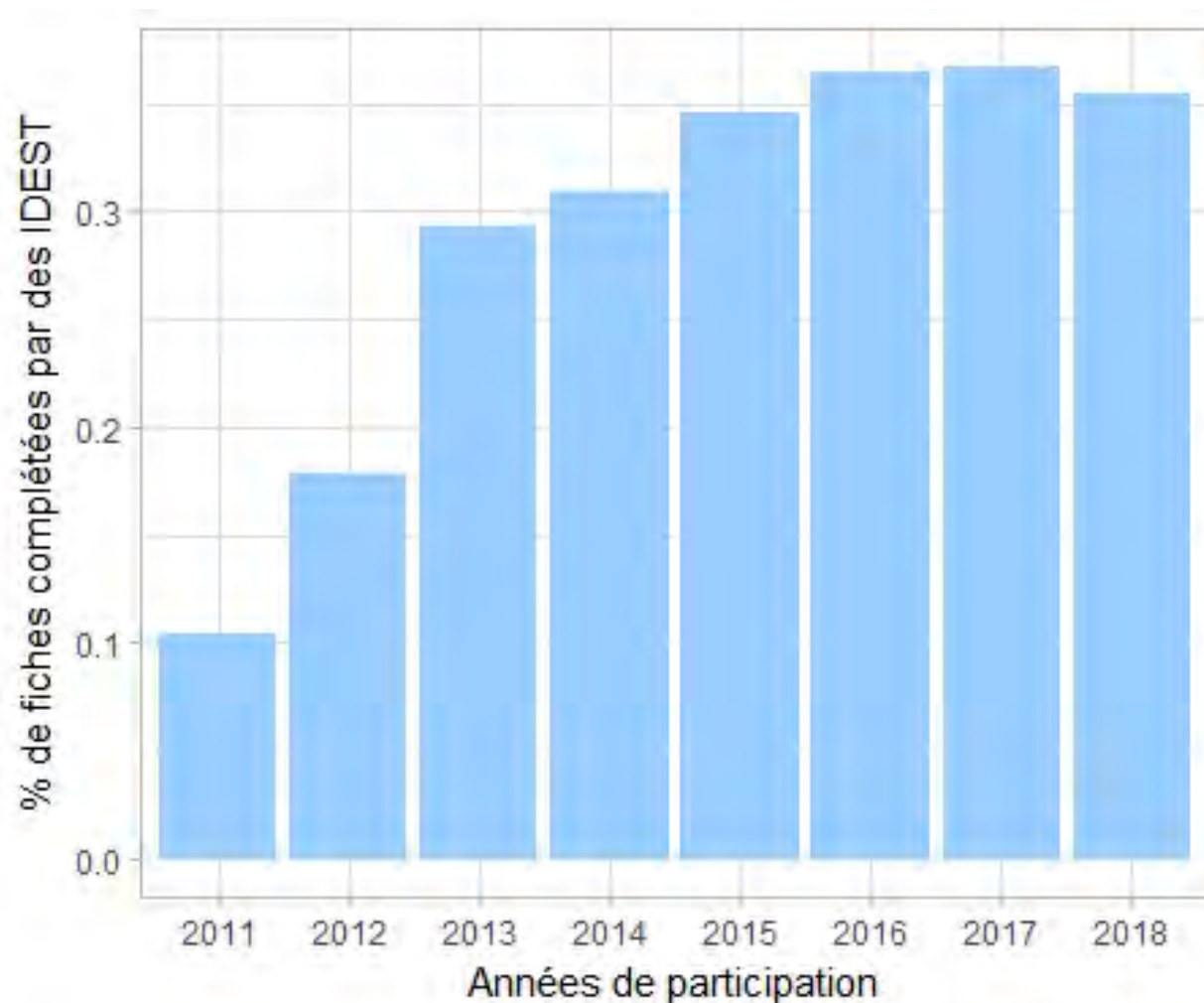
Etat des lieux du dispositif Evrest : nombre de fiches Evrest saisies



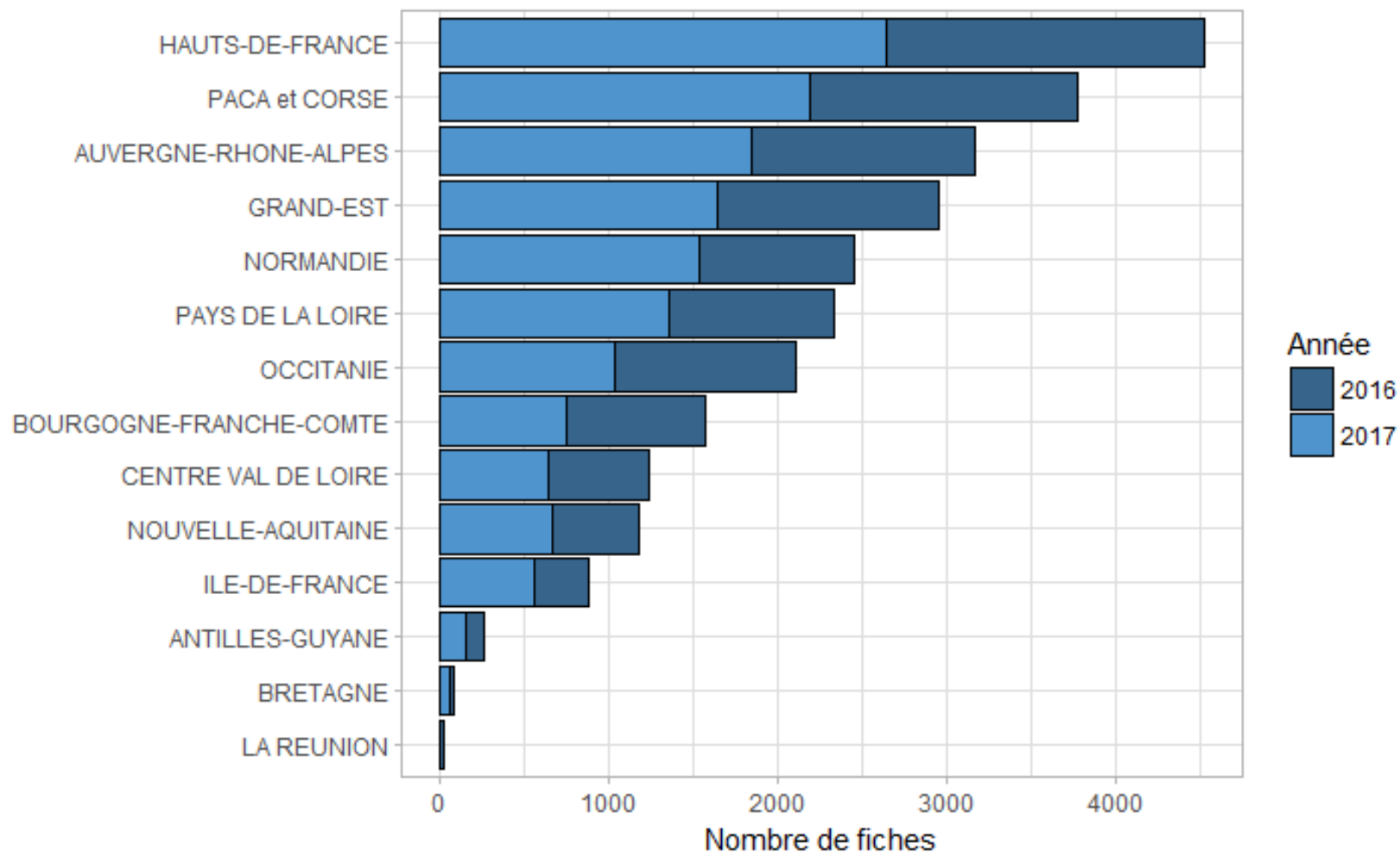
Nombre d'équipes participantes au 1/10/18 (au moins une fiche saisie dans l'année)



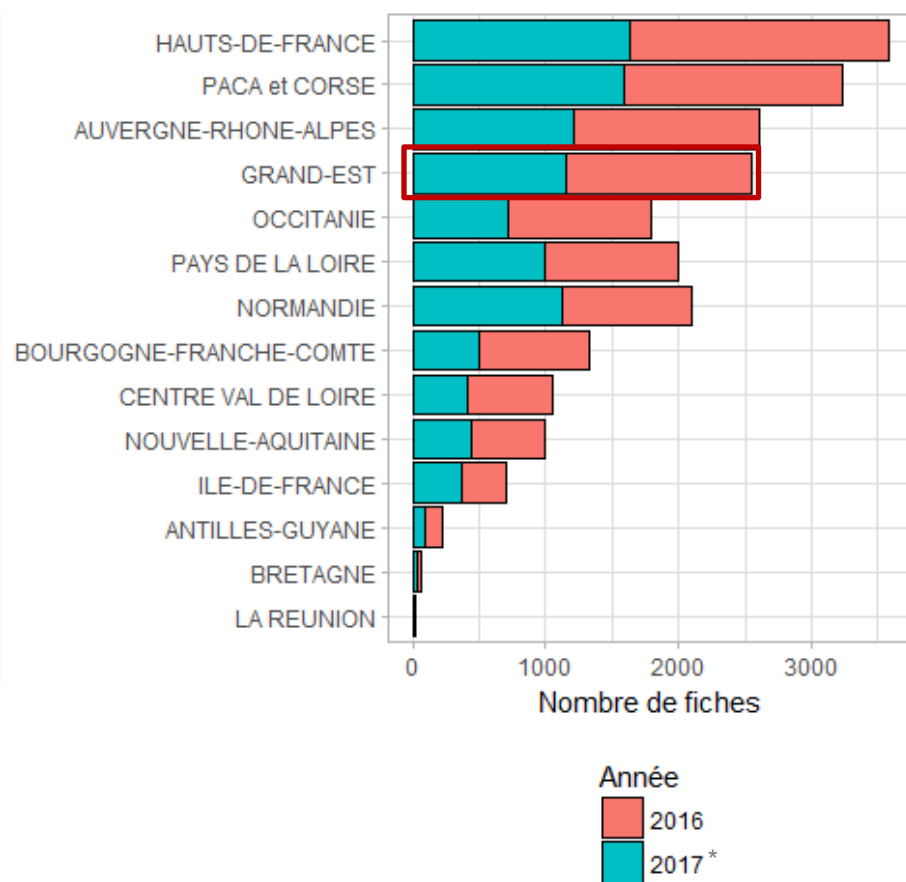
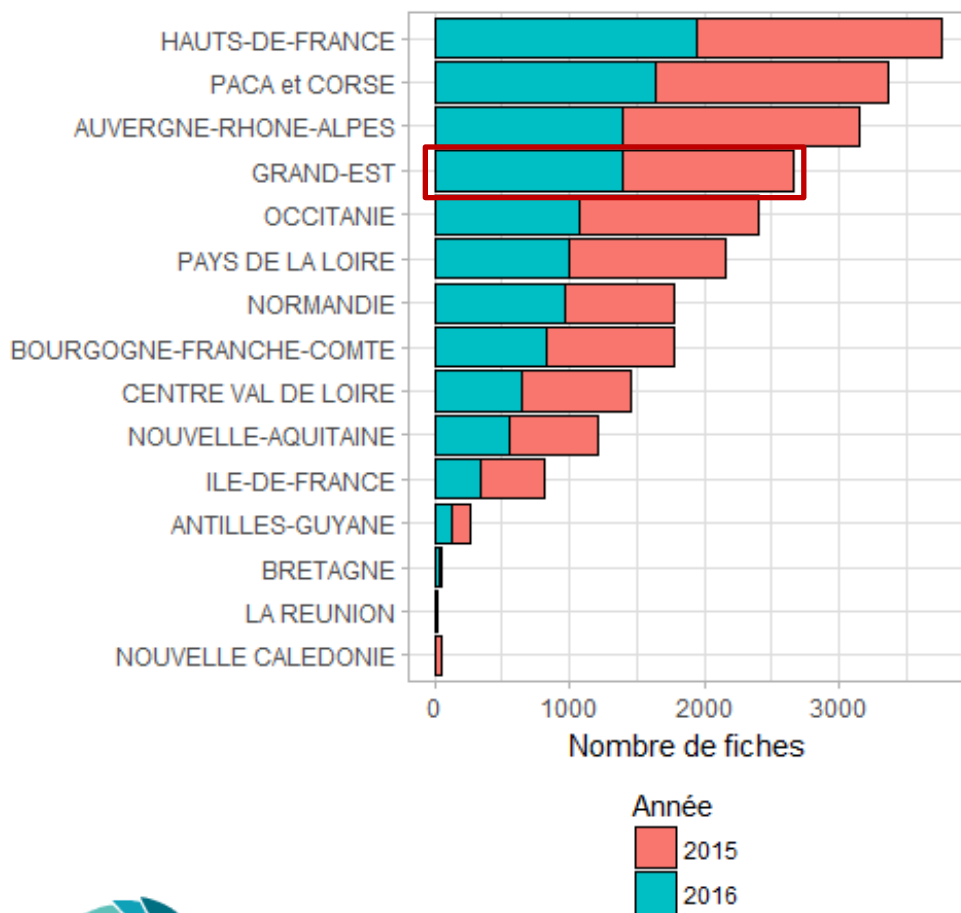
Evolution de la participation des IDEST



Participation des régions (échantillon national)



Nombre de fiches « échantillon national » en 2015-2016 / 2016-2017 selon les régions



* Chiffres au 10/10/2017

Nombre de fiches saisies Grand Est

- Depuis la création (2007) :
 - 13 714 fiches « échantillon national » Grand-Est
 - 180 médecins inscrits
- Pour 2015-2016 :
 - 2 533 fiches « échantillon national » Grand-Est
 - Participation de 97 équipes santé/travail au recueil des fiches

ACTUALITÉS DU DISPOSITIF

- Le dispositif Evrest
- Le Réseau
- Les valorisations, les publications

Quelles valorisations nationales ?

- Un **rapport annuel** disponible sur internet, portant sur les données recueillies 2 années consécutives (servant de « références » pour les enquêtes Evrest en entreprises) :
 - National
 - **Avec données redressées, pour la 1^{ère} fois en 2017**
 - Par région (si > 500 fiches)
 - Par secteur d'activité (si > 500 fiches)
 - Par métier (si > 200 fiches)
- Des « **Lettres Evrest** » (1 par an)
- Tous les documents sont téléchargeables à partir du site : [www. evrest.alamarge.org/](http://www.evrest.alamarge.org/)

Quelques chiffres

- > 1 questionnaire
- > 550 études en entreprises
- > 1049 équipes santé travail
- > 26000 salariés (base nationale)

EVolutions et RELations en Santé au Travail

Evrest, un dispositif de veille et de recherche en santé au travail

- **Quoi ?** Un observatoire pluriannuel construit en collaboration par des médecins du travail et des chercheurs
- **Pour qui ?** Les médecins du travail et leurs équipes santé - travail
- **Comment ?** Un questionnaire rempli lors des consultations périodiques des salariés
- **Pourquoi ?** Pouvoir analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé de salariés

La plaquette de présentation Le guide Evrest en entreprise Le questionnaire Evrest 2019

LES ACTUALITÉS



Saisie des fiches 2018

Les fiches 2018 doivent si possibles être saisies avant le 28 février 2019...

[Lire la suite](#)

Publié le jeudi 27 décembre 2018



Le questionnaire Evrest 2019

Le questionnaire Evrest version 2019 (inchangé par rapport à 2018), ainsi que les versions pour STHETO et MEDTRA !

[Le questionnaire 2019](#)



Un nouveau triptyque pour les salariés

Le triptyque, destiné aux salariés, a fait peau neuve : nouvelle présentation et contenu mis à jour.

[Découvrez le triptyque](#)

Les dernières productions : Evrest résultats N°12

Repérer des facteurs d'usure professionnelle

Une exploration à partir des données 2008-2016 du dispositif Evrest

Cette publication résulte d'une coopération entre l'équipe de pilotage d'Evrest et l'Anact (Agence nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), membre du groupement scientifique Evrest. Les données chiffrées proviennent de la base nationale Evrest. Les situations en entreprises sont extraites d'études menées par le réseau Anact, dans le cadre d'un projet coordonné consacré aux questions d'usure professionnelle.

La notion d'usure professionnelle, d'usure au travail, est couramment utilisée dans les entreprises et dans les services de santé au travail. Elle n'est pas toujours définie de façon précise, mais on sait que les conséquences de l'usure sont multiples et importantes, pour la santé, la qualité du travail, l'emploi des salariés concernés – d'où plusieurs enjeux pour la prévention. Le projet d'études et d'interventions qu'a initié l'Anact se fonde sur une définition qui articule ces enjeux entre eux.

L'usure professionnelle est désignée ainsi comme un *processus d'altération de la santé* (avec ici l'idée de temps qui s'écoule, de longue durée), qui dépend de la répétition et/ou de combinaisons d'expositions de la personne à des contraintes du travail. Interviennent aussi dans ce processus – pour le ralentir, voire l'enrayer – les *régulations* individuelles et collectives que les travailleurs peuvent élaborer, pour se protéger et pour développer leur santé tout au long de leur parcours. Si néanmoins il y a finalement « usure », c'est que ces régulations étaient entravées ou n'ont pas suffi, et que des *effets négatifs* sont constatés, sur la santé et sur la capacité à réaliser le travail.

Un faisceau de relations

Le but de l'analyse présentée ici est d'explorer ces éléments et leurs articulations à partir des données de la base nationale Evrest. Celle-ci se prête bien à cet usage : elle est interprofessionnelle, de bonne taille, elle rassemble des éléments sur des aspects divers du travail et de la santé, et surtout elle est

longitudinale, puisque le système d'anonymat permet de retrouver les salariés quand ils ont été vus à plusieurs reprises. La base a débuté il y a près de dix ans, le recul est suffisant pour tenter cette investigation.

Pour préciser le mode d'usage d'Evrest sur cette question, on peut se reporter à la figure 1 (page suivante), qui reprend la définition ci-dessus en y distinguant les différents points d'appui pour une analyse statistique. Ce qu'indique ce schéma, c'est que l'exposition, plus ou moins durable et répétée, à certaines contraintes, peut être à l'origine d'une part de dégradations de la santé (telles qu'elles apparaissent à la date la plus récente dans l'étude), d'autre part de sensations de difficultés ou de pénibilité, qui elles-mêmes peuvent renforcer la probabilité de survenue de troubles de santé. Ces derniers peuvent avoir – ou non – pour effet des « gênes dans le travail », étroitement reliées bien sûr avec les « difficultés ou pénibilités » déjà mentionnées. Enfin, plusieurs facteurs relationnels ou organisationnels – dans le champ de ce qu'on désigne communément comme les facteurs psychosociaux de risques – interfèrent avec les contraintes étudiées en favorisant ou interdisant les régulations protectrices et le développement personnel.

Dans une première phase d'étude, l'on présente dans ce document l'analyse a été centrée sur « l'usure professionnelle ». On retient les questions d'Evrest qui sont en lien avec les troubles ostéoarticulaires, les facteurs de risques dans ce domaine et les moyens de régulation, tels qu'ils sont par les recherches existantes en

DERNIER NUMÉRO - EVREST RÉSULTATS N°12

Cette publication résulte d'une coopération entre l'équipe de pilotage d'Evrest et l'Anact (Agence nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), membre du groupement scientifique Evrest.

Les données chiffrées proviennent de la base nationale Evrest. Les situations en entreprises sont extraites d'études menées par le réseau Anact, dans le cadre d'un projet coordonné consacré aux questions d'usure professionnelle.

A TÉLÉCHARGER...

 [Evrest Résultat N°12](#) [.PDF - 392.79 Ko]


 [Evrest Résultat N°12 \(version A4\)](#) [.PDF - 396.68 Ko]

Les dernières productions : Lettre Evrest N°8

DERNIER NUMÉRO - LETTRE N°8

- Pourquoi s'intéresser aux "petits troubles" de santé plutôt qu'aux pathologies diagnostiquées ?
- Le suivi de la santé des salariés pendant des restructurations
- L'utilisation d'Evrest dans la prévention des RPS au CHU de Rouen
- La grande fatigue des conducteurs dans une entreprise de transports urbains

A TÉLÉCHARGER...

 [La Lettre n°8](#) [PDF - 1.61 Mo]



Lettre EVREST
Évolutions et Relations en Santé au Travail

<http://evrest.istru.fr> Numéro 8 - Avril 2017

Bien avant la maladie...

L indicateur chiffré le plus utilisé en santé au travail, on le sait, est le nombre de maladies professionnelles. C'est celui qu'on retrouve régulièrement dans les bilans sectoriels, régionaux, nationaux. On sait aussi que ce nombre présente un intérêt tout relatif. La liste des « tableaux » de maladies professionnelles est très limitative, au terme de négociations entre les partenaires sociaux. La procédure est souvent longue, et de nombreux cas sont laissés en chemin parce que non déclarés ou non reconnus.

Il y a une autre limite à cet indicateur : le fait même qu'il porte sur des « maladies ». On ne va pas dire que l'existence de maladies, et leur prévention, soit une question secondaire pour les services de santé au travail. Mais pour l'action, il s'agit d'aller bien au-delà. L'observatoire Evrest est construit en adoptant cette vision élargie : la santé n'est pas – pas seulement – l'absence de maladie.

Lors des entretiens santé travail avec les salariés, les petits troubles tels que douleurs, mal être, fatigue, inconforts, déficiences légères, inquiétudes, et bien sûr difficultés perçues ou insatisfactions dans le travail, sont dignes d'intérêt, qu'ils proviennent ou non de pathologies diagnostiquées.

Ils sont à l'origine de désagréments dans la vie de chaque jour. Ils portent des traces du passé professionnel. Ils peuvent être des signes d'alerte menaçant à court ou moyen terme le maintien dans l'emploi.

Leur existence questionne et permet à celui qui fait l'entretien de rebondir sur le vécu du travail et voir de quelle manière les contraintes physiques et/ou psychiques de celui-ci peuvent être ou non en lien avec ces symptômes qui peuvent effectivement évoluer vers des pathologies. Ces repérages possibles, très en amont des pathologies constituées, favorisent la mise en place d'actions de prévention.

L'essentiel des analyses d'Evrest se mène sur la base d'une acception large de la santé, assez proche de celle adoptée il y a une trentaine d'années par la première Conférence internationale pour la promotion de la Santé, à Ottawa : la santé y est présentée comme « la mesure dans laquelle un groupe ou un individu peut d'une part réaliser ses ambitions et satisfaire ses besoins, et d'autre part évoluer avec le milieu et s'adapter à celui-ci ». Tout un programme...

L'équipe Projet Nationale Evrest

Les dernières productions : publication nationale

■ Une atteinte aux capacités de travail : l'usure des articulations

Ariane Leroyer, Serge Volkoff, Marion Gilles

<http://www.cee-recherche.fr/publications/connaissance-de-emploi/une-atteinte-aux-capacites-de-travail-lusure-des-articulations>



Quelles valorisations régionales ?

- Un rapport annuel disponible sur internet, portant sur les données recueillies 2 années consécutives (servant de « références » pour les enquêtes Evrest en entreprises) :
 - National
 - Avec données redressées, pour la 1^{ère} fois en 2017
 - Par région (si > 500 fiches)
 - Par SST
 - Si > 500 fiches : À interpréter avec discernement (si bcp de fiches concentrées sur peu d'équipes → non représentatif des salariés suivis par le service)
 - Si ≤ 500 fiches : Possible sous conditions (échantillon représentatif des salariés suivis par le service)

Une journée « Evrest Grand-Est » organisée tous les 2 ans

LES SENIORS ET EVREST

Je te présente Kevin qui va te remplacer.
Il est jeune, travaille 2 fois plus vite pour moitié moins cher
et sait dire "oui chef" en 17 langues !



Population étudiée Evrest 2016-2017

Echantillon national redressé

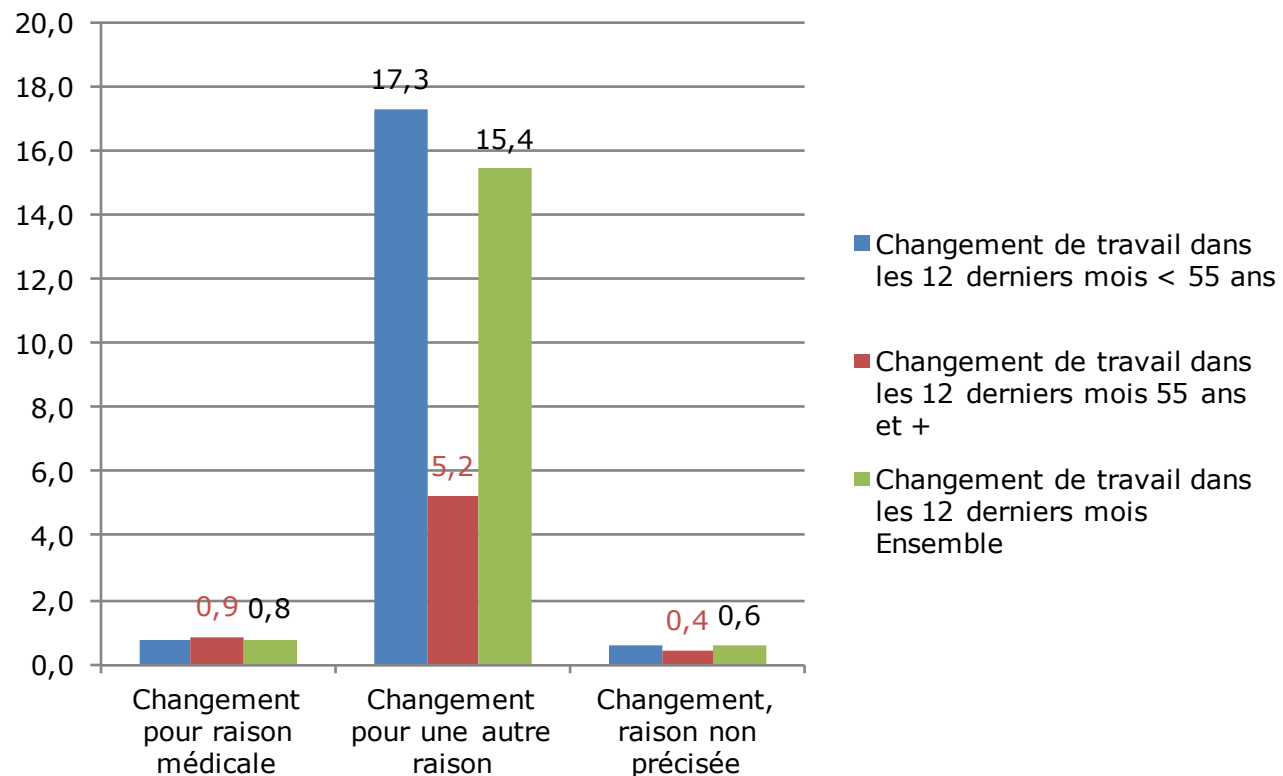
- Soit 26418 fiches
- 14% de plus de 55 ans
- 47,9% d'hommes, 50,2% pour l'ensemble de l'échantillon
- Pas de différence marquée dans la répartition de la CSP
- Sur-représentation du regroupement de secteurs d'activités des administrations publiques, enseignement, santé et action sociale : 38,9% versus 25,8 pour les moins de 55 ans

Groupe âge	< 55 ans	55 ans et +	Ensemble
BE Indus. manufacturière, extract. & autr.	14,2	13,4	14,1
FZ Construction	6,7	4,9	6,4
GI Commerce, transp., hébergement & restau.	27,1	21,4	26,2
JU Services divers	26,2	21,4	25,4
OQ Admin. pub., enseign., santé & act. soc.	25,8	38,9	27,9

Données professionnelles

changement de travail

- Pas de changement de travail dans les 12 derniers mois pour 93,5% des plus de 55 ans versus 81,3%
- Si changement motif majoritaire « autre » pour les mois de 55 ans



Données professionnelles

horaires de travail

- Temps plein pour 74% des plus de 55 ans versus 79,6%
- Travail en horaires décalés, irréguliers , travail de nuit et déplacements de plus de 24h00 minorés pour les plus de 55 ans

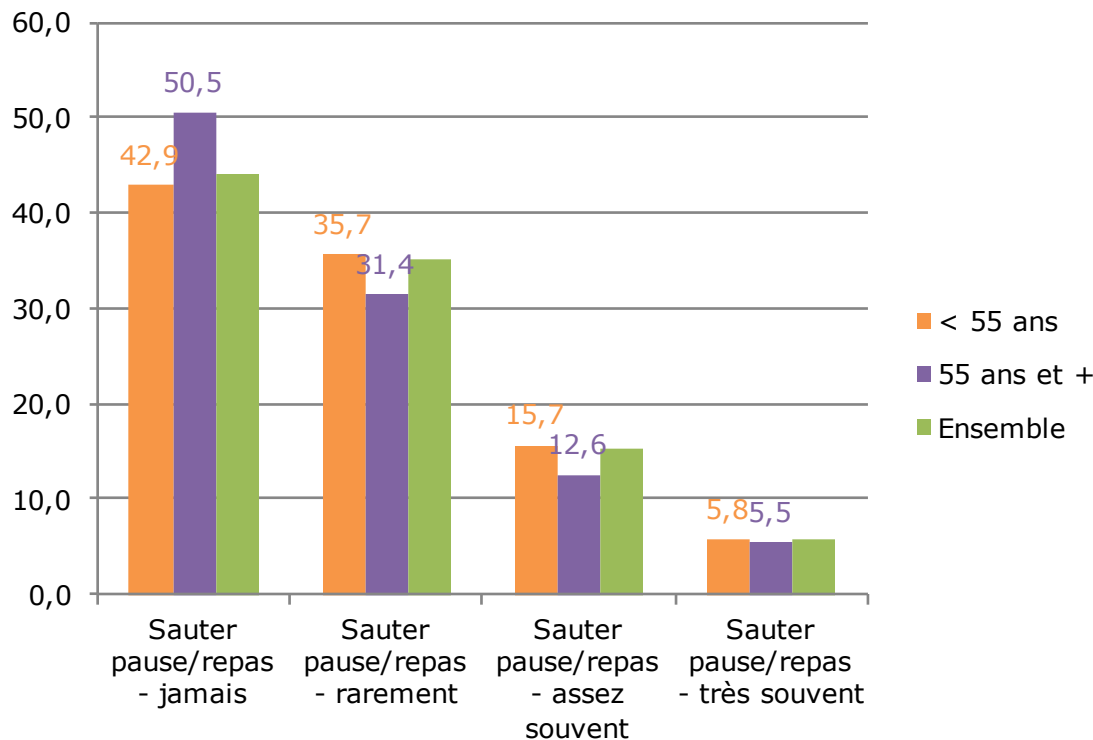
Groupe âge	< 55 ans	55 ans et +	Ensemble
Travail en horaires décalés	26,6	22,7	26,0
Travail en horaires irréguliers	26,8	22,3	26,1
Travail de nuit	10,4	7,6	10,0
Déplacements de plus de 24h	7,7	6,1	7,5

LES SENIORS ET EVREST

- Organisation du travail
- TMS
- Aspects santé

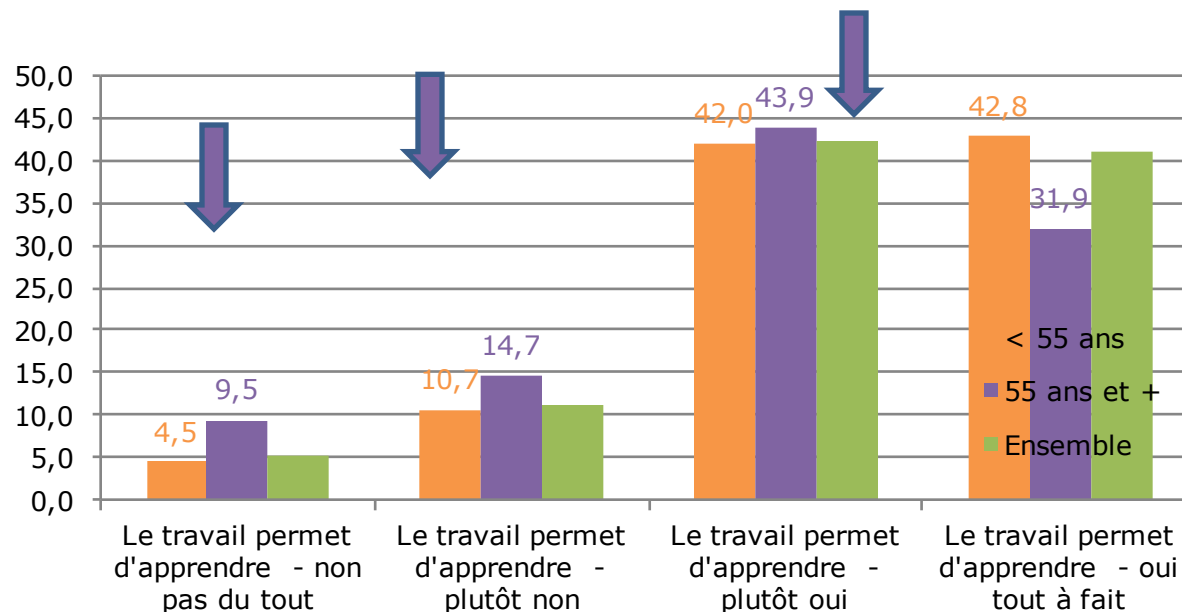
Données professionnelles organisation du travail (1)

- Dépassement des horaires normaux moins présent chez les + de 55 ans (jamais 24,5 versus 17,3%)
- Différence présente dans le fait de sauter des repas



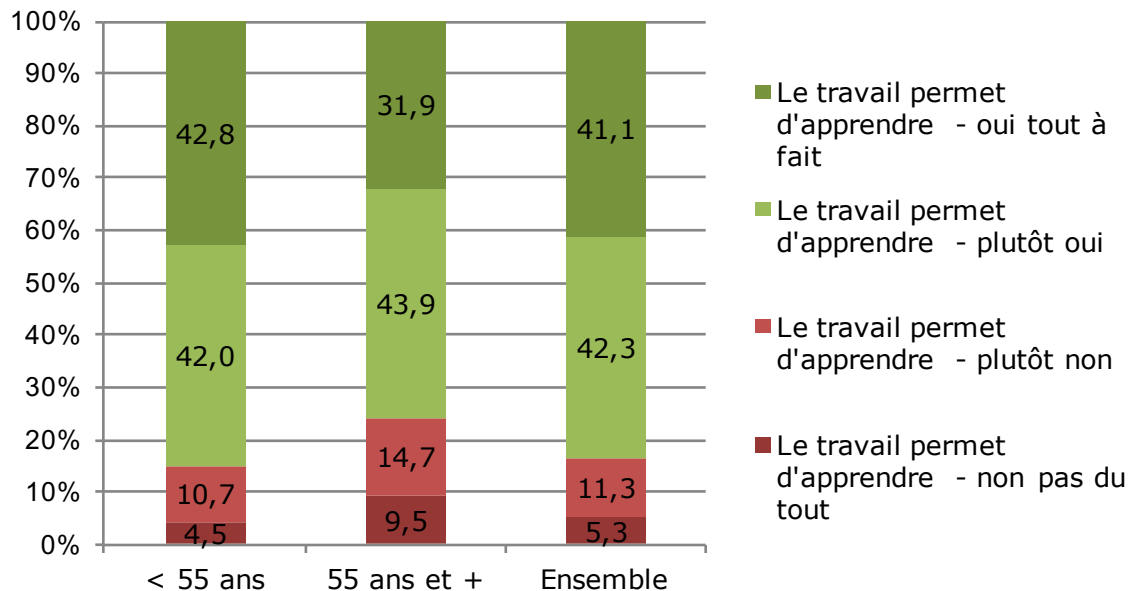
Données professionnelles organisation du travail (2)

- Traiter trop vite une opération : similaire en regroupant les réponses jamais/ rarement versus assez souvent/ très souvent
- Légère différence dans le fait d'abandonner une tâche pour une autre (46,0 pour les 55 ans et + versus 49,9). L'aspect perturbateur de cette interruption est perçu de façon similaire
- La notion d'apprentissage via le travail est distincte en fonction de l'âge :



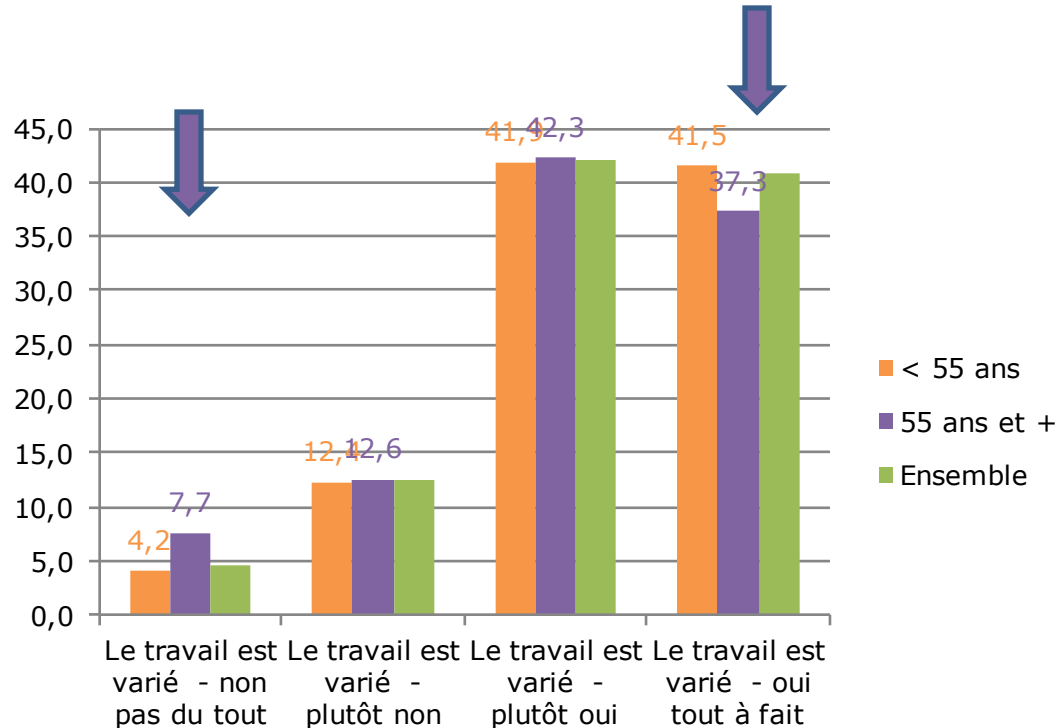
Données professionnelles organisation du travail (2)

- Traiter trop vite une opération : similaire en regroupant les réponses jamais/ rarement versus assez souvent/ très souvent
- Légère différence dans le fait d'abandonner une tâche pour une autre (46,0 versus 49,9). L'aspect perturbateur de cette interruption est perçu de façon similaire
- La notion d'apprentissage via le travail est distincte en fonction de l'âge :



Données professionnelles organisation du travail (3)

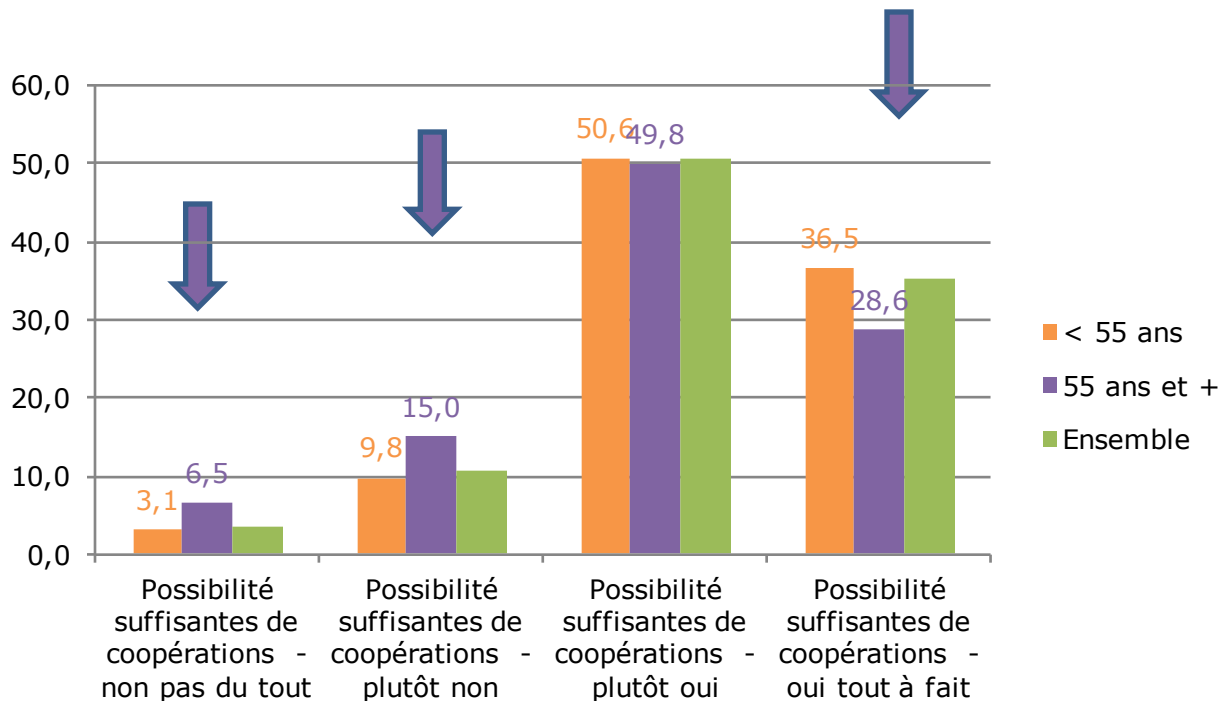
- La variété du travail : moindre chez les + de 55 ans



- Pas de nette différence dans le choix de la façon de procéder

Données professionnelles organisation du travail (4)

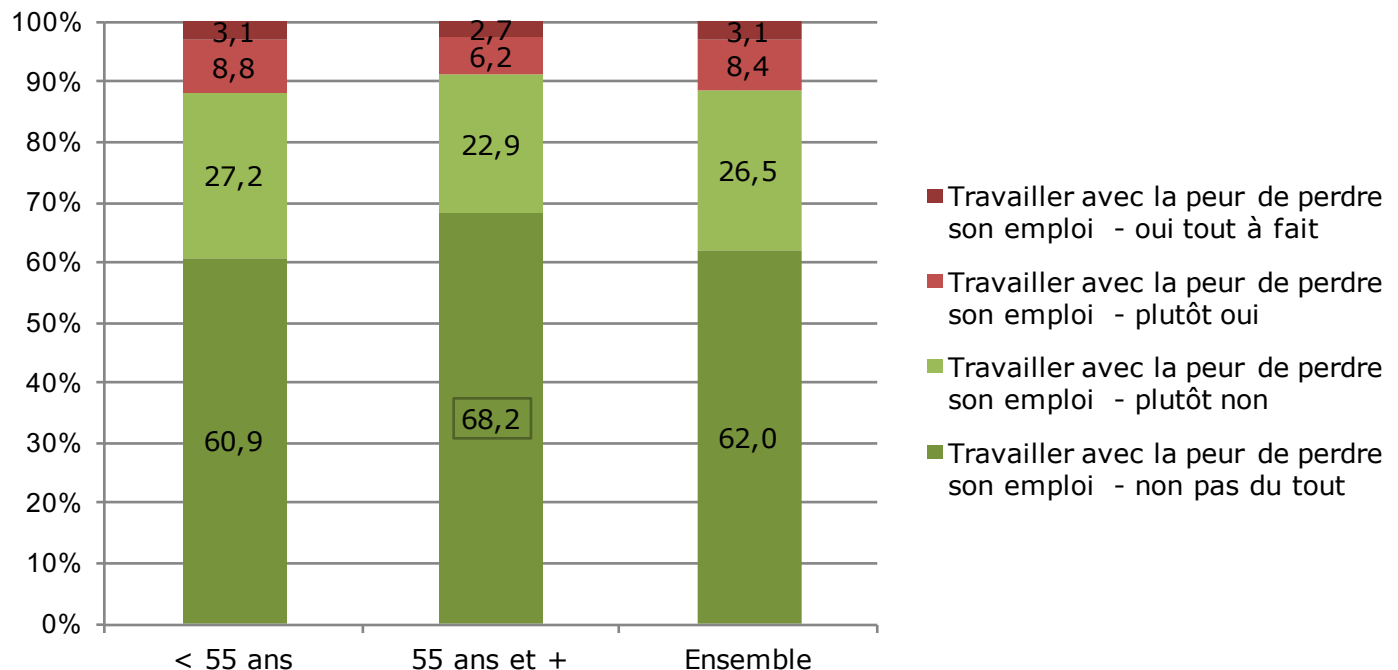
- L'entraide est moindre selon les + de 55 ans



- Tendance à avoir moins les moyens de faire du travail de bonne qualité selon les + de 55 ans (30,4 versus 34,2%)

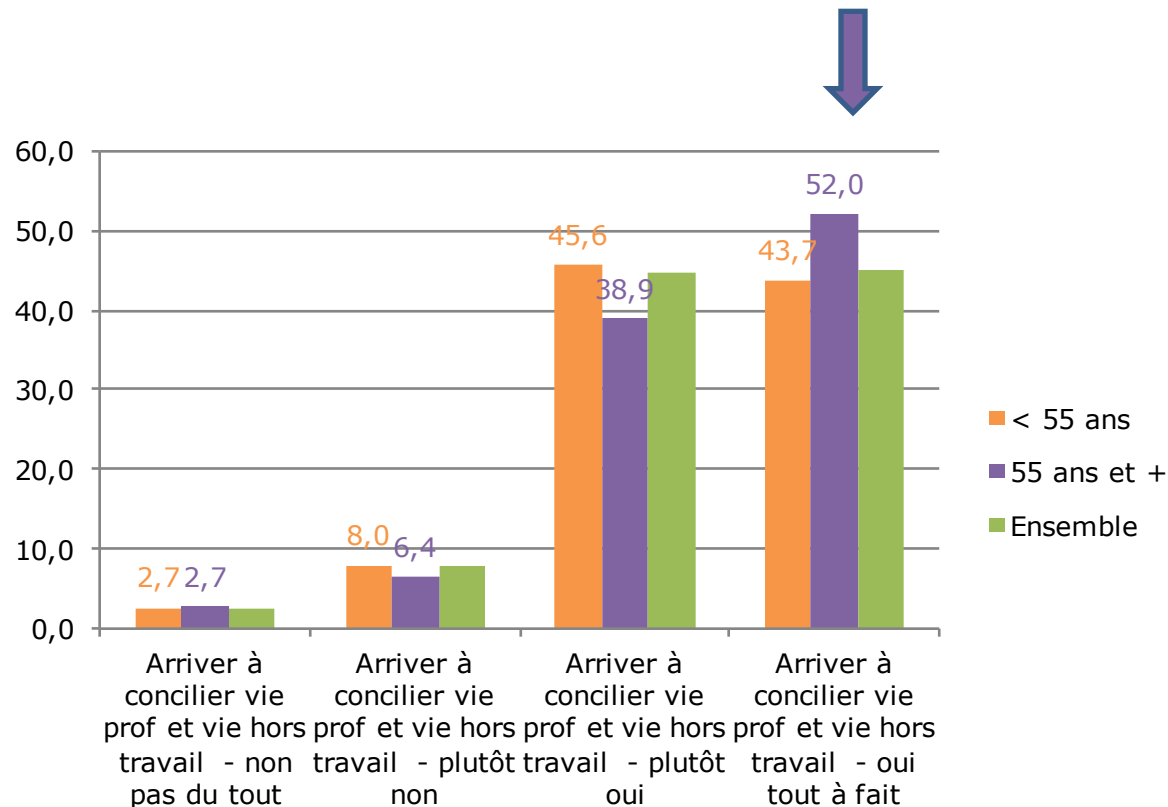
Données professionnelles organisation du travail (5)

- Pas de nette différence dans la reconnaissance de l'entourage professionnel
- Pas de différence dans le fait de devoir faire des choses que l'on désapprouve
- Moindre peur de perdre son emploi chez les seniors de+ de 55 ans (non retrouvé lorsque la coupure est faite à 50 ans)



Données professionnelles organisation du travail (6)

- Conciliation vie privée/ vie professionnelle plus aisée chez les + de 55 ans



Au total l'organisation du travail

pour les plus de 55 ans...

LES PLUS

Sautent moins les repas
Dépassent moins les horaires
Abandonnent moins une tâche pour
une autre
Ont moins peur de perdre leur emploi
Ont une articulation vie privée/ vie
professionnelle plus aisée

SIMILAIRE

Reconnaissance
Le choix de la façon de procéder
Le fait de traiter trop vite une
opération

LES MOINS

Moindre entraide
Moindre variété du travail
Ont moins de possibilité d'apprendre
Ont moins les moyens de faire du
travail de bonne qualité

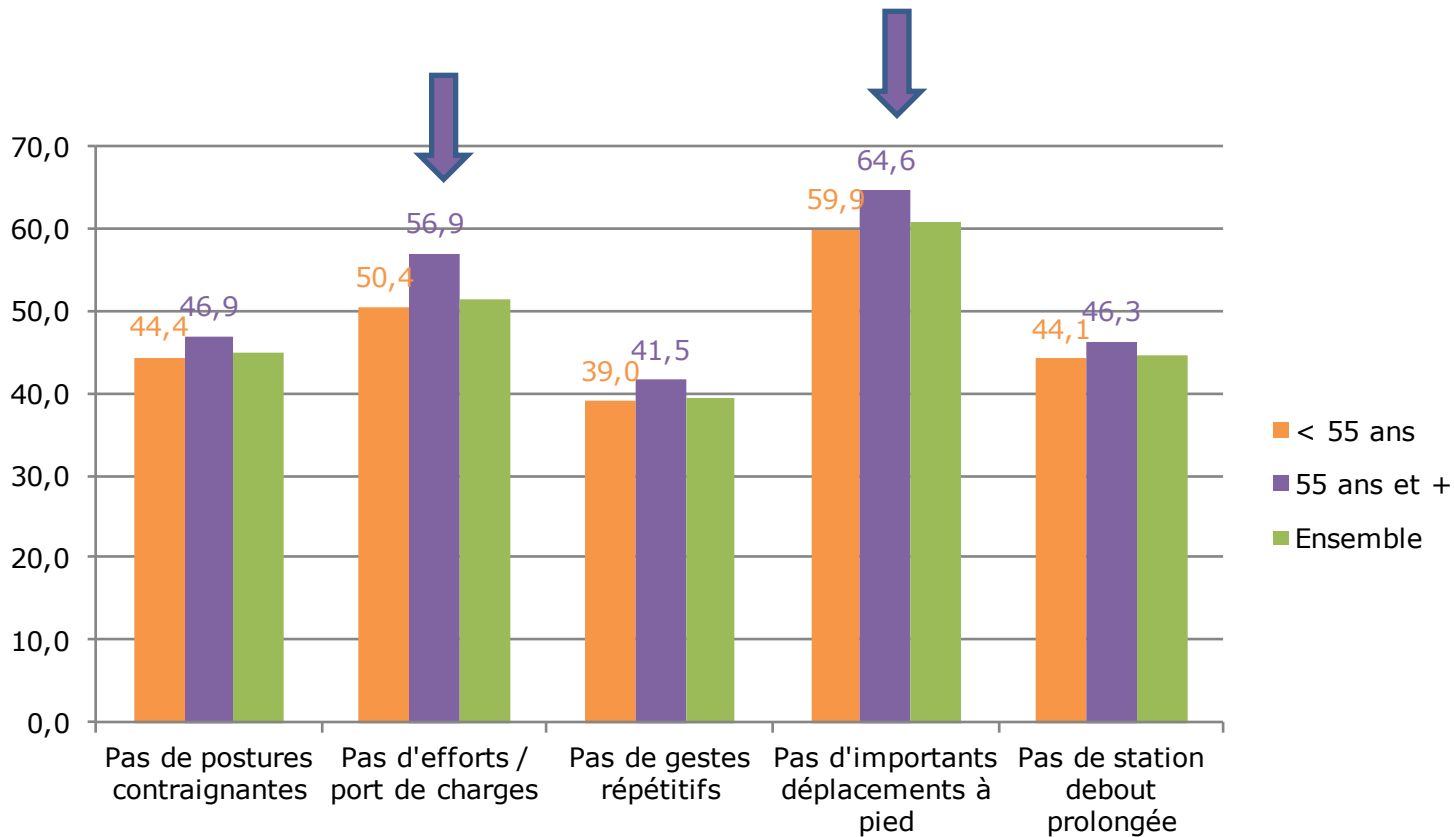
LES SENIORS ET EVREST

- Organisation du travail
- TMS
- Aspects santé

Données professionnelles

TMS (1)

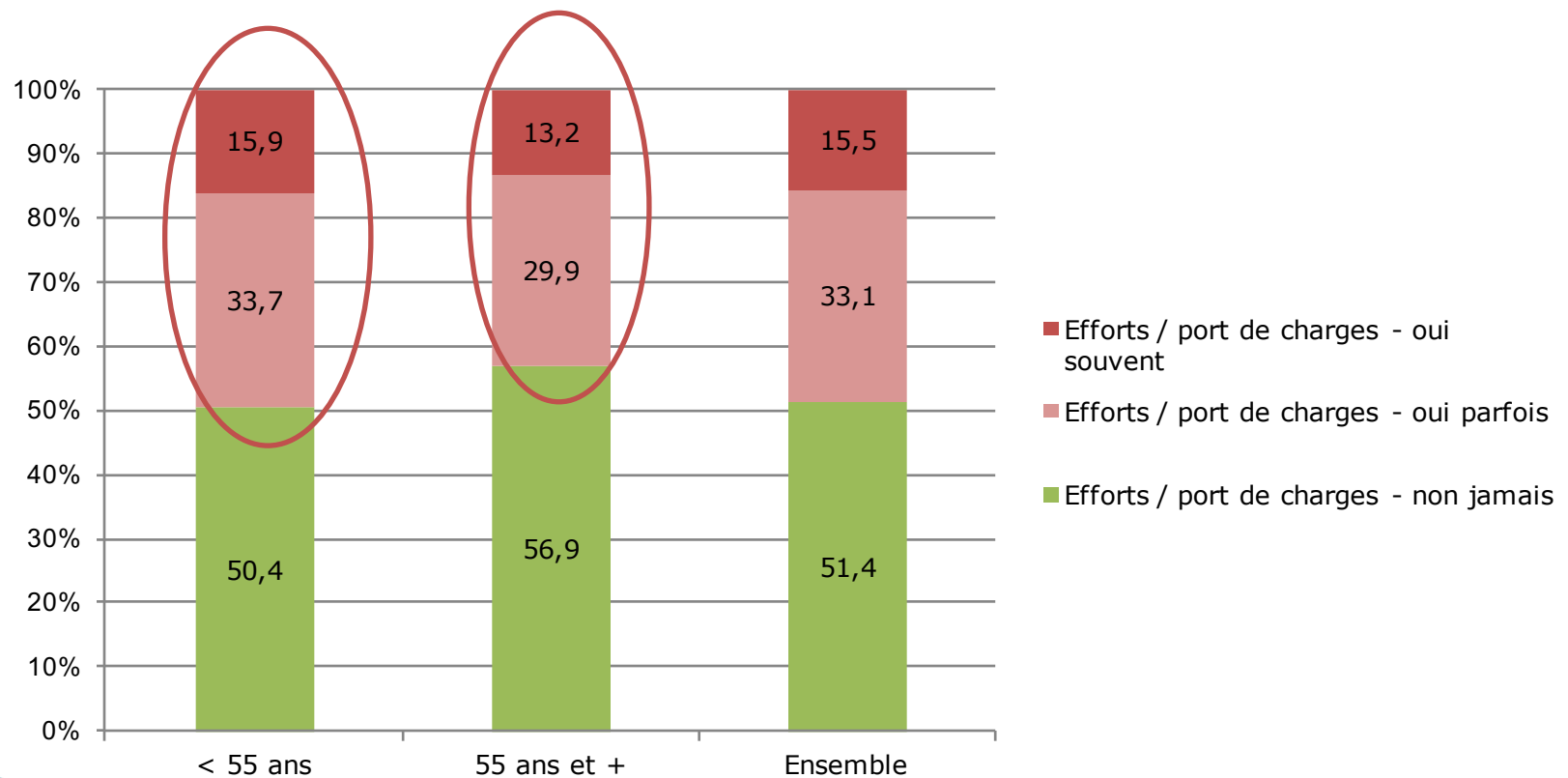
- Moindre sollicitations TMS chez les seniors
Différences plus marquées pour le port de charges et les importants déplacements à pied



Données professionnelles

TMS (2)

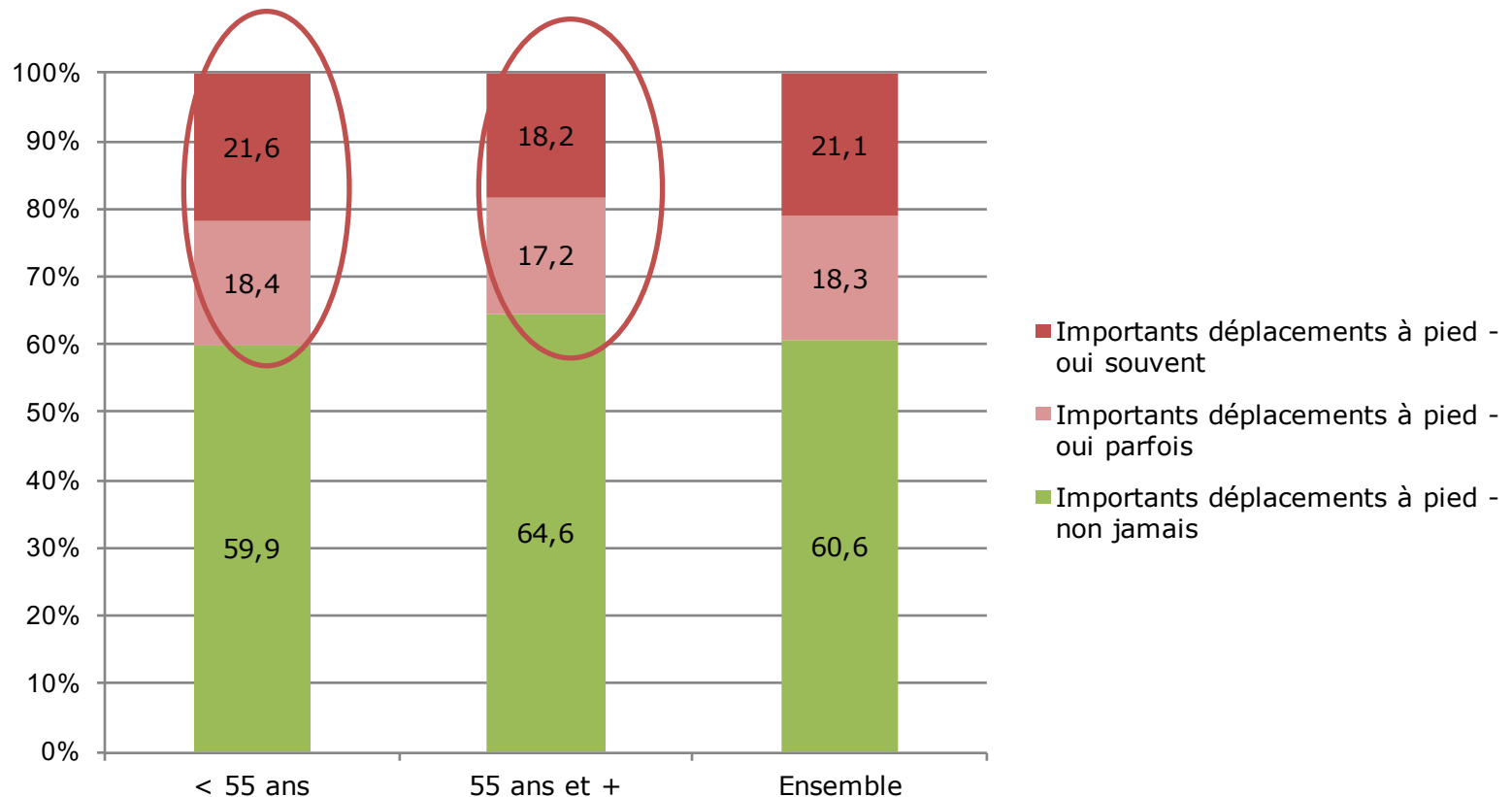
- En présence de **port de charges**, les proportions sont identiques quant au fréquentiel (parfois ou souvent)



Données professionnelles

TMS (3)

- En présence d'importants déplacements à pied, les proportions sont identiques quant au fréquentiel (parfois ou souvent)

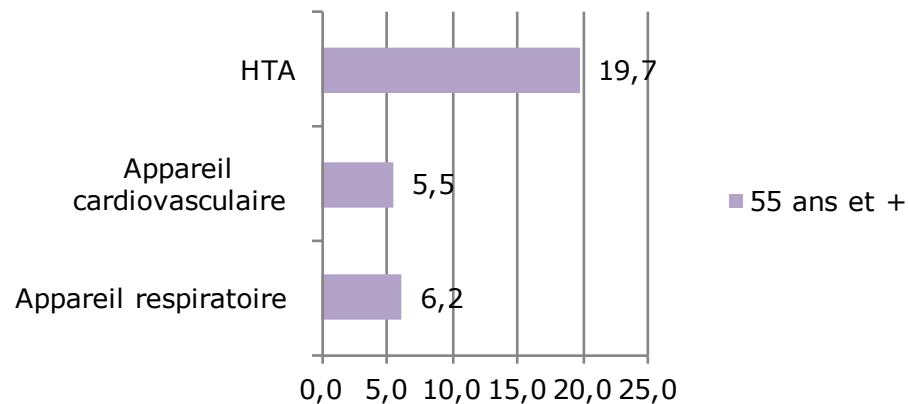


LES SENIORS ET EVREST

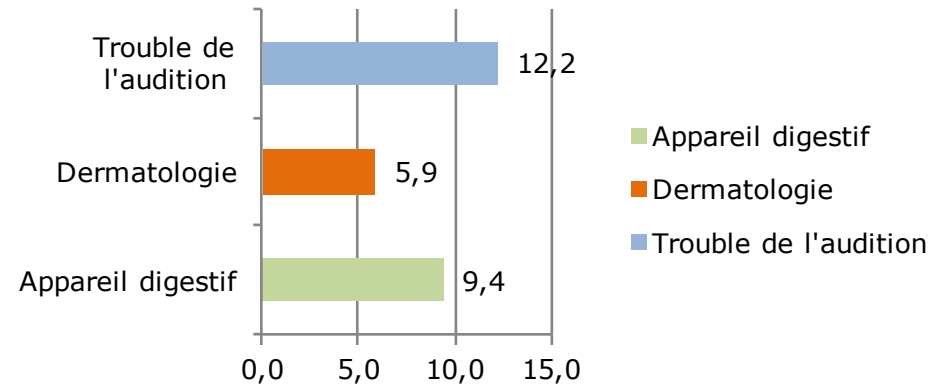
- Organisation du travail
- TMS
- Aspects santé

Aspects santé (1)

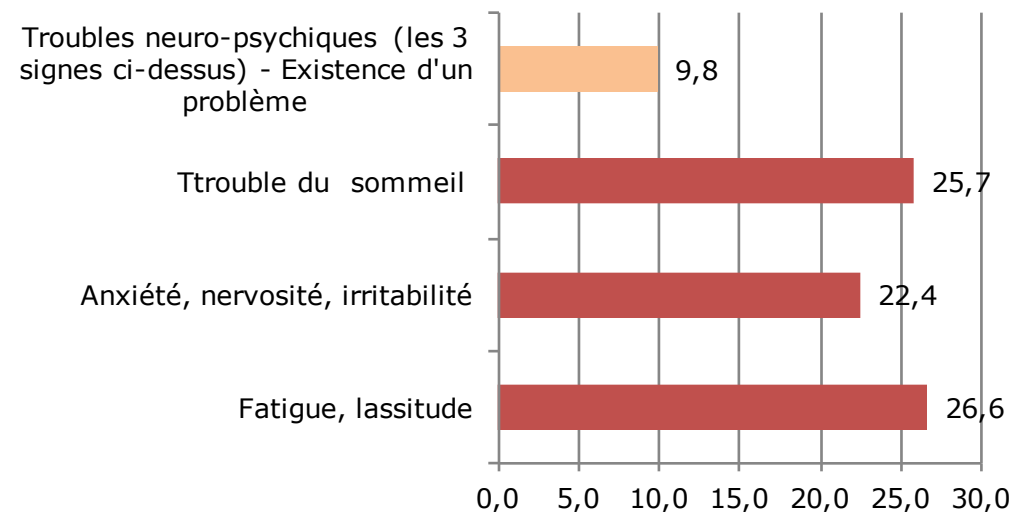
Existence d'un problème cardio-respiratoire



Autres problèmes de santé chez les 55 ans et +

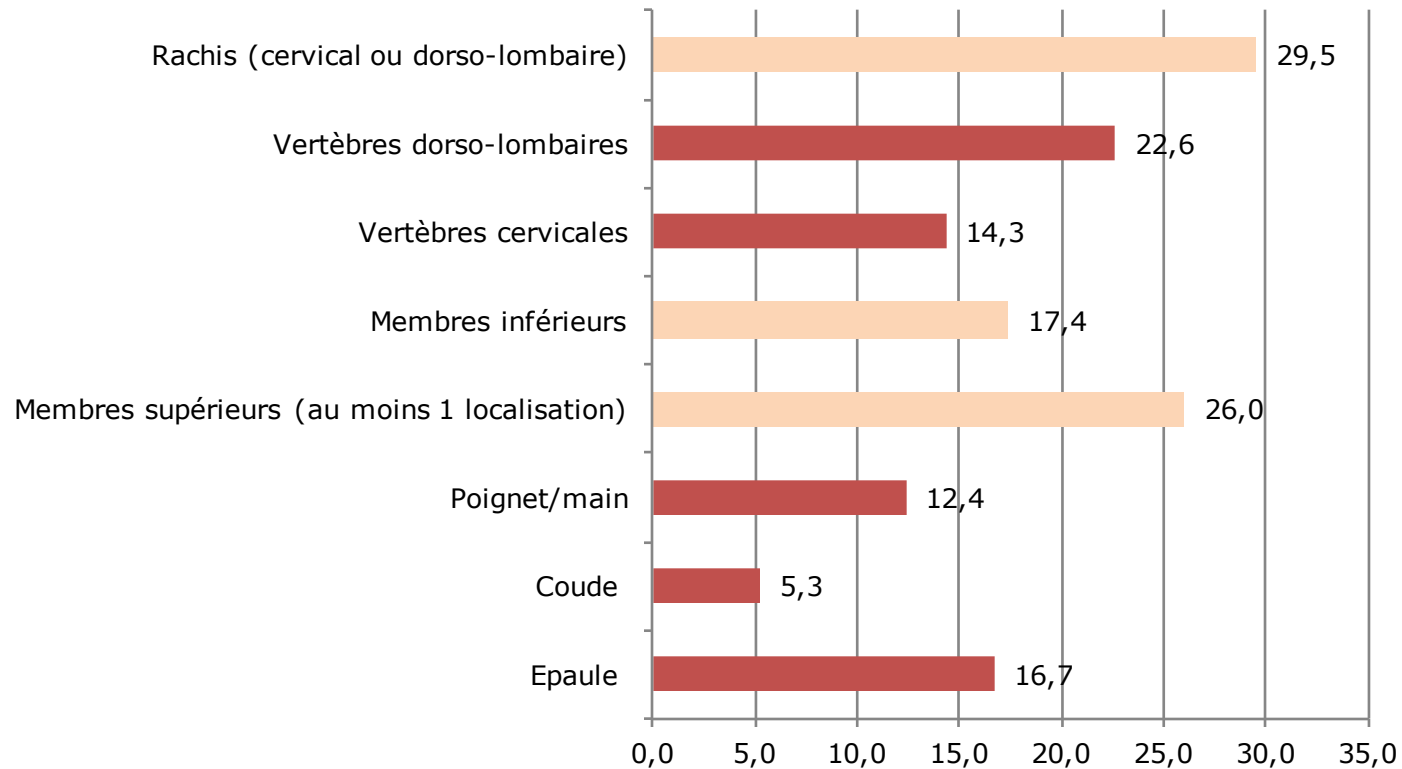


Troubles neuro-psychiques



Aspects santé (2)

Problèmes ostéo-articulaires chez les 55 ans et +



CONCLUSION

ÉCHANGES AVEC LA SALLE

- Conclusion
- Échanges

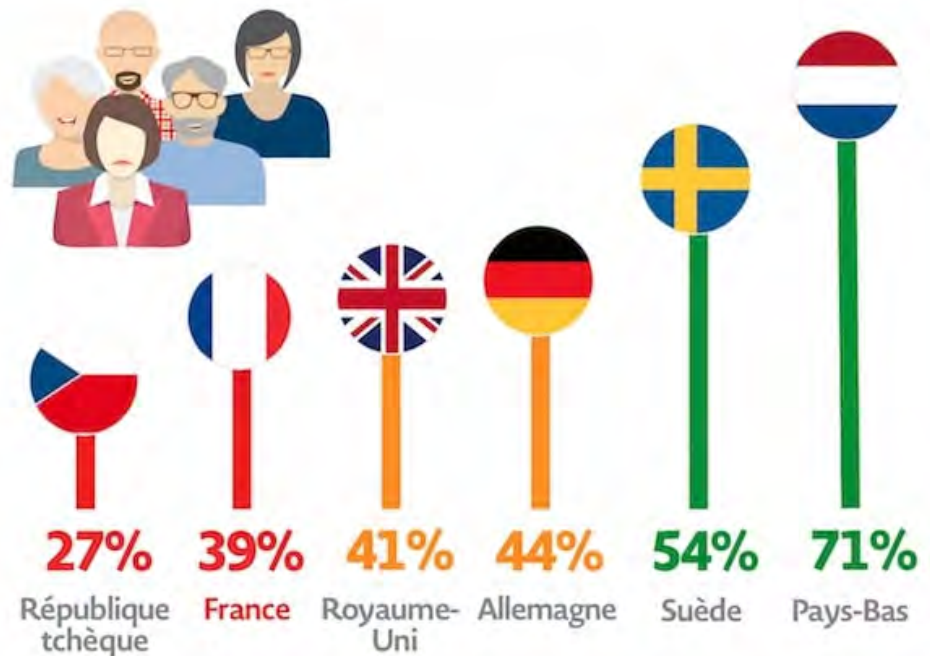


Les seniors, une population à cibler en matière de prévention ?

- Un **ressenti de l'organisation du travail** qui mérite l'attention des entreprises
 - Au vu du recul de l'âge de la retraite
- Une **adaptation du travail au senior** dans les faits au regard des risques professionnels constatés
- Une population avec des symptômes /gènes au travail qui questionnent sur la **nécessaire adaptation des postes de travail avec l'âge**

CONCLUSION ÉCHANGES AVEC LA SALLE

- Conclusion
- Échanges



% de salariés de 55 ans et plus souvent heureux au travail