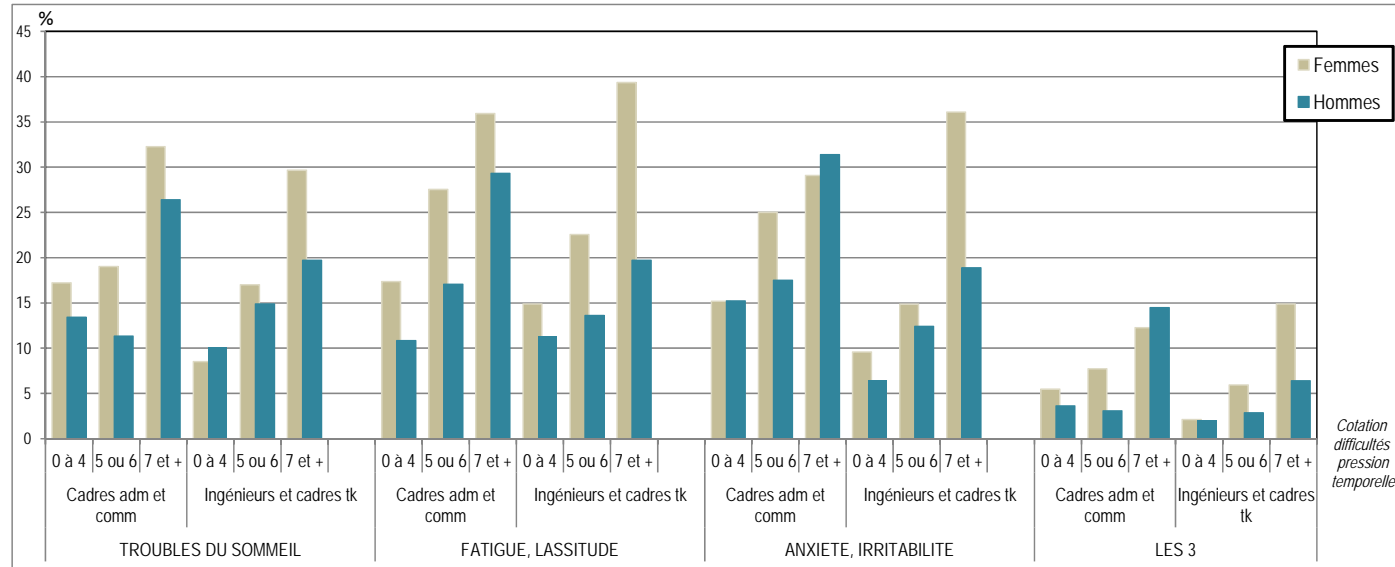


Graphique 3. Troubles du registre neuro-psychique en fonction de la pression temporelle

Source : Evrest. Échantillon national, 2012-2013



Des résultats issus du dispositif Evrest

Le dispositif

Evrest (Evolutions et Relations en Santé au Travail) est un observatoire permanent, outil de veille et de recherche en santé au travail, co construit par des chercheurs et des médecins du travail pour pouvoir analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé des salariés.

Ce dispositif vise d'une part à constituer une base nationale à partir d'un échantillon de salariés vus par les médecins du travail volontaires pour participer à Evrest, d'autre part à permettre à chaque médecin participant de produire et d'exploiter ses propres données pour nourrir les réflexions sur le travail et la santé au niveau d'une collectivité de travail.

Le recueil des données s'appuie sur un questionnaire très court, qui tient sur un recto-verso, rempli lors des consultations. Un médecin qui participe à Evrest s'engage à interroger au moins tous les salariés nés en octobre des années paires vus en visite systématique. Ce sont ces données qui constituent la base nationale.

Le dispositif a reçu un accord de la Commission Nationale Informatique et Libertés. Il s'appuie sur Groupement d'intérêt scientifique depuis janvier 2009.

Les résultats présentés ici sont issus d'une exploitation de la base nationale 2012-2013, comportant 24 903 salariés vus au moins une fois au cours de ces deux années par les 980 médecins ayant participé au recueil des données de cette période.

Pour en savoir plus, voir <http://evrest.istnf.fr>

Les cadres des entreprises dans l'échantillon Evrest

L'échantillon Evrest 2012-2013 compte 3629 cadres (2377 hommes, 1252 femmes), dont 1406 Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises et 1544 Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises. Ces deux catégories se différencient assez nettement, tant par leur composition sociodémographique que par les secteurs et les tailles des établissements dans lesquels ils travaillent.

Les professions de cadres administratifs et commerciaux d'entreprises sont relativement féminisées, même si les hommes y sont encore majoritaires (55% d'hommes, 45% de femmes). Les 50 ans et plus y sont nombreux (représentant un tiers des hommes et 21% des femmes) et les jeunes assez rares (7% des hommes et 12% des femmes de cette catégorie ont moins de 30 ans). Ces professions s'exercent très fréquemment dans les secteurs des services et des commerces (pour 80% des femmes et 70% des hommes) et, pour 47% de ces cadres, dans des établissements de moins de 50 salariés.

Les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises sont encore, à plus de 80%, des professions masculines. Ces professions sont globalement plus jeunes que celles des cadres administratifs et commerciaux, et c'est particulièrement net pour les femmes : 23% d'entre elles ont moins de 30 ans (contre 15% pour les hommes) et seulement 13% ont atteint ou dépassé 50 ans (contre 25% pour les hommes). Les ingénieurs et cadres techniques d'entreprises travaillent pour 51% d'entre eux dans les secteurs industriels ou de la construction, et seuls 27% d'entre eux sont employés dans des établissements de moins de 50 salariés (les répartitions sectorielles et par taille étant assez proches entre hommes et femmes).

CADRES D'ENTREPRISES : PRESSION DU TEMPS ET ENJEUX DE SANTE

Une exploration à partir des données 2012-2013 du dispositif Evrest

Du côté de la surcharge de travail, du débordement, des interruptions multiples, des déplacements professionnels, les cadres, hommes ou femmes, administratifs ou techniques, sont très exposés.

En revanche, ils trouvent des motifs de satisfaction dans la variété de leur travail, les occasions d'acquérir de nouvelles connaissances, les marges de liberté pour mener leur activité, bien davantage que ce n'est le cas pour d'autres catégories sociales.

Au total il n'est pas surprenant qu'en matière de fatigue, de sommeil ou d'anxiété, les cadres ne présentent pas une santé vraiment meilleure que les autres salariés.

Le groupe des cadres, tel que le définit la nomenclature des catégories socio-professionnelles de l'INSEE, représente une part croissante de la population en emploi, passant de 14,8% à 17,5% entre 2003 et 2013 (d'après l'enquête annuelle sur l'emploi de l'INSEE). Ce groupe ne compte pas seulement des dirigeants, mais aussi des ingénieurs, des cadres administratifs et commerciaux souvent éloignés de la direction, des cadres de la fonction publique, des professeurs et des chercheurs, des journalistes, etc. Le statut de cadre se confond de moins en moins avec le fait d'encadrer d'autres personnes. Non qu'il y ait de moins en moins d'encadrants, mais parce que les tâches d'encadrement sont de plus en plus souvent confiées à d'autres que les cadres (Wolff, 2005).

Dans l'échantillon Evrest, où la fonction publique est peu représentée, les cadres les plus nombreux sont les Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises (n=1406) et les Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises (n=1544), catégories

qui présentent des différences sensibles tant dans leur composition démographique que par les secteurs ou tailles d'établissement dans lesquels ils travaillent (voir encadré p.4). Le questionnaire ne permet pas de savoir s'ils exercent des fonctions d'encadrement. Mais il permet de faire ressortir quelques particularités de leurs conditions de travail et de leur santé.

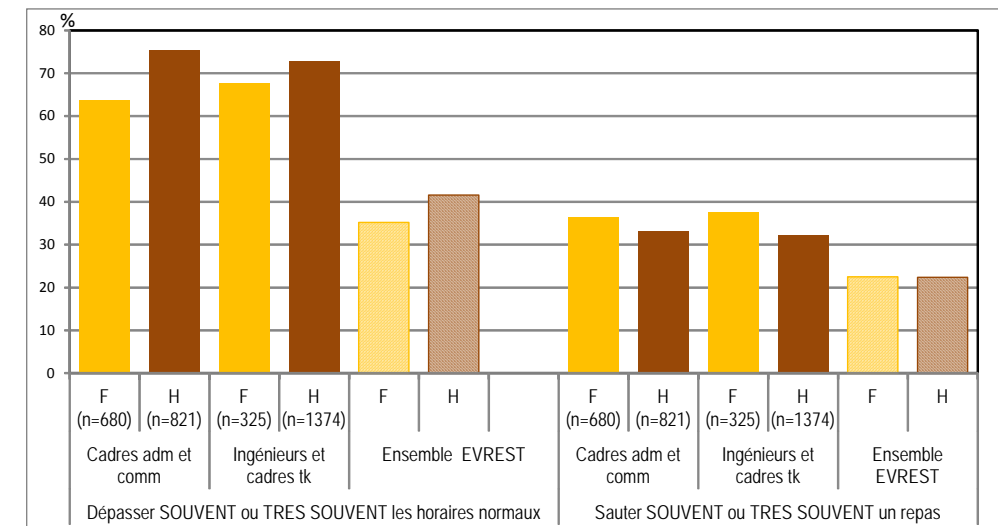
Un temps de travail qui « déborde »...

Le travail des cadres est souvent abordé sous l'angle du temps de travail. En effet, ils déclarent en moyenne des durées plus longues que les autres catégories de salariés, aussi bien quotidiennes qu'hebdomadaires ou même annuelles (Dares Analyses, juillet 2013, n°047). Leur temps de travail fait l'objet d'une réglementation spécifique. Et la plupart des travaux sur cette catégorie insistent sur les spécificités des temporalités de leur activité, en termes de

Evrest Résultats

Graphique 1. Un temps de travail qui « déborde »

Source : Evrest. Échantillon national, 2012-2013



Partenaires du Gis Evrest



durées de travail, mais aussi de brouillage des frontières entre travail et hors travail, au regard des espaces et des temps. Ces dimensions ne sont pas présentes directement dans Evrest, mais plusieurs questions évoquent l'impact de la charge de travail sur le temps de travail des cadres.

Ainsi, la grande majorité des cadres d'entreprises indiquent qu'en raison de leur charge de travail, ils doivent *souvent* ou *très souvent* dépasser ce qu'ils considèrent comme leurs « horaires normaux » : c'est le cas de plus de 70% des hommes cadres administratifs ou commerciaux, et ingénieurs ou cadres techniques, ces proportions étant à peine plus faibles pour les femmes de ces mêmes catégories (respectivement 64% et 68%). La charge de travail conduit aussi près du tiers des cadres, et cette fois un peu plus souvent les femmes que les hommes, à sauter *souvent* ou *très souvent* un repas (*graphique 1*).

Sous pression et interrompus

Le temps de travail des cadres apparaît comme un temps sous pression. Les cadres expriment fréquemment qu'ils vivent difficilement la pression temporelle dans leur travail : 36% des hommes et 33% des femmes parmi les cadres administratifs et commerciaux,

39% des femmes et 37% des hommes parmi les ingénieurs et cadres techniques, ont coté ces difficultés au moins à 7, sur une échelle allant de 0 à 10 ; soit environ 10 points de plus que dans l'ensemble de l'échantillon Evrest.

Ce sentiment d'urgence n'est probablement pas sans lien avec les interruptions fréquentes que connaissent les cadres (pour près de 3/4 d'entre eux). Ces interruptions témoignent d'une activité complexe et insérée dans une pluralité de relations, et de la disponibilité (à l'entreprise, aux clients, etc.) qui est généralement attendue des cadres d'entreprises. Mais elles peuvent aussi s'avérer sources de difficulté pour pouvoir faire correctement son travail. Ainsi, 45% des femmes et 41% des hommes cadres administratifs et commerciaux disent qu'ils sont perturbés dans leur travail du fait qu'ils « doivent fréquemment abandonner une tâche qu'ils sont en train de faire pour une autre non prévue ». Cette proportion est encore plus élevée parmi les ingénieurs et cadres techniques (53% pour les femmes et 49% pour les hommes).

Cette exigence de disponibilité se traduit aussi par le sentiment de manquer de temps pour bien faire son travail. Environ 40% des cadres d'entreprises, administratifs et commerciaux comme ingénieurs et cadres techniques, femmes comme hommes, ont le senti-

ment qu'ils doivent *souvent* ou *très souvent* « traiter trop vite une opération qui demanderait davantage de soin » (*graphique 2*).

Les grands voyageurs

Par rapport aux autres salariés, les cadres sont relativement abrités des « pénibilités physiques » : ils signalent peu de port de charges lourdes, de postures contraignantes, et sont rarement exposés à des bruits supérieurs à 80 dB. Cependant, près de 14% des cadres administratifs et commerciaux et un quart des ingénieurs et cadres techniques indiquent que leur activité s'accompagne d'une « exposition » à une gêne sonore et 40% d'entre eux (qu'ils soient cadres administratifs ou techniques) mentionnent des contraintes visuelles. Cette perception de contraintes liées à l'environnement de travail est probablement rendue plus vive du fait de la forte charge de travail et du temps morcelé et sous pression qui marquent l'activité des cadres.

La fragmentation du temps des cadres est aussi liée à la fréquence des déplacements professionnels. Un peu plus de 30% des hommes cadres administratifs et commerciaux comme ingénieurs et cadres techniques, et des femmes cadres techniques, indiquent qu'ils ont régulièrement des déplace-

ments professionnels de plus de 24 heures. Ces déplacements sont plus rares pour les femmes cadres administratives et commerciales (15%), et beaucoup plus rares encore dans l'ensemble de l'échantillon Evrest, avec 13% des hommes et 5% des femmes qui mentionnent de tels déplacements.

Le sens du travail

Nettement plus souvent que dans les autres catégories socioprofessionnelles, la quasi-totalité des cadres (au moins 90% d'entre eux) considèrent que leur travail est varié, qu'il leur permet d'apprendre, et qu'ils peuvent choisir la façon de procéder (avec cependant une proportion un peu plus faible pour les femmes cadres administratives et commerciales).

Les réponses des cadres ne se distinguent pas nettement de celles de l'ensemble de l'échantillon Evrest sur d'autres items : ils signalent aussi souvent que les autres qu'ils n'ont pas suffisamment de possibilités d'entraide et de coopération mais aussi qu'ils estiment ne pas avoir les moyens pour faire un travail de qualité. 20% des cadres administratifs et commerciaux (soit aussi souvent que dans l'ensemble de l'échantillon Evrest) indiquent que, dans leur travail, il leur arrive de devoir faire des choses qu'ils désapprouvent. Si cette question des « conflits de valeur » semble un peu plus fréquente parmi les cadres administratifs et commerciaux que chez les cadres techniques et ingénieurs, les femmes cadres techniques et ingénieures expriment plus que les

Tableau 1. Les cadres et le "sens du travail"	Cadres administratifs et commerciaux		Ingénieurs et cadres techniques		Ensemble échantillon Evrest	
	Femmes (n=680)	Hommes (n=821)	Femmes (n=325)	Hommes (n=1374)	Femmes	Hommes
% concernés parmi :						
Travail ne permet pas d'apprendre des choses	8	7	5	6	18	18
Travail pas varié	6	7	6	7	18	18
Ne pas pouvoir choisir la façon de procéder	14	10	10	10	26	23
Ne pas avoir des possibilités suffisantes d'entraide, de coopération	14	15	15	13	17	15
Ne pas avoir les moyens pour faire un travail de qualité	13	12	20	14	14	13
Avoir le sentiment que son travail n'est pas reconnu par son entourage professionnel	17	12	20	14	23	21
Devoir faire des choses que l'on désapprouve	20	21	15	16	20	23

autres cadres un déficit de reconnaissance par leur entourage professionnel et un manque de moyens pour faire un travail de qualité (*tableau 1*).

Nervosité et mal de dos

Alors, comment vont-ils ? Sans grande surprise, les douleurs ostéo-articulaires sont globalement moins fréquentes chez les cadres que chez les ouvriers et que dans l'ensemble de l'échantillon Evrest. Mais ce n'est pas toujours si net en fonction des localisations. Certes les différences entre catégories sont très marquées pour les plaintes ou signes cliniques du membre supérieur. Elles le sont bien moins pour les douleurs dorso-lombaires, et elles s'effacent presque pour la fréquence des douleurs cervicales (*tableau 2*). Mais ces plaintes plus ou moins fréquentes ne renvoient pas forcément à des symptomatologies

douleuruses identiques, et doivent aussi tenir compte du fait que les cadres sont plutôt plus âgés, l'âge étant un facteur aggravant de la plupart des troubles ostéo-articulaires. Quant aux troubles du registre neuro-psychique (fatigue, anxiété, troubles du sommeil), ils sont aussi fréquents chez les cadres que dans l'ensemble d'Evrest, même si cette fréquence reflète aussi le fait que les cadres sont plus âgés.

Au sein même de la population des cadres, les contraintes de temps et de disponibilité évoquées précédemment s'accompagnent de différences nettes quant à la fréquence de ces divers troubles du registre neuro-psychique (*graphique 3*).

Les effets néfastes d'une forte intensité du travail concernent aussi le haut de l'échelle sociale.

Graphique 2. Un temps de travail sous pression

Source : Evrest. Échantillon national, 2012-2013

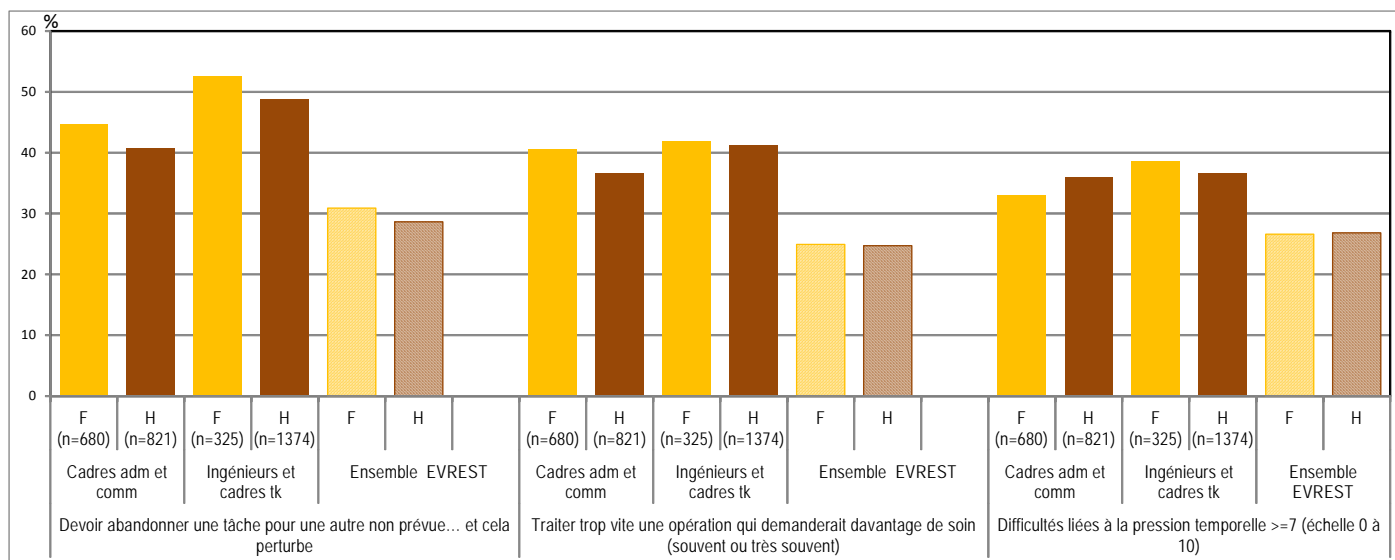


Tableau 2. La santé des cadres	Cadres administratifs et commerciaux		Ingénieurs et cadres techniques		Ensemble échantillon Evrest	
	Femmes (n=680)	Hommes (n=821)	Femmes (n=325)	Hommes (n=1374)	Femmes	Hommes
% concernés parmi :						
Douleurs membres supérieurs	13	9	11	7	18	14
Douleurs cervicales	14	7	10	5	14	7
Douleurs dorso-lombaires	18	16	13	12	20	18
Troubles du sommeil	23	17	19	15	22	15
Anxiété, nervosité	23	22	21	13	24	15
Fatigue, lassitude	27	20	27	15	27	18
Troubles neuropsychiques (= fatigue ET sommeil ET anxiété)	8	7	8	4	9	5

Anne-Françoise Molinié
Ariane Leroyer

Pour en savoir plus :

La durée du travail des salariés à temps complet. *Dares Analyses*, juillet 2013, n°047
Bouffartigue P. *Cadres : la grande rupture*, Paris, La Découverte « Recherches », 2001.
Wolff L.. *Transformation de l'intermédiation hiérarchique*. Paris, Centre d'études de l'emploi, *Rapport de recherche*, n°29, novembre 2005.