

Reproduction sur d'autres sites interdite  
mais lien vers le document accepté :

<http://www.irdes.fr/Publications/2011/Qes166.pdf>

## Récompense au travail ressentie et santé des seniors

Pascale Lengagne (Irdes)

Selon le modèle de Siegrist, le sentiment de recevoir une faible récompense au travail en contrepartie de l'effort fourni représente un facteur de risque psychosocial affectant la santé. À partir de l'enquête européenne SHARE, menée en 2004 et 2006 auprès des personnes de 50 ans et plus, cette étude propose de mesurer l'effet de ce déséquilibre entre récompense et effort sur l'état de santé des seniors, puis d'identifier des facteurs relatifs au travail pouvant expliquer ce déséquilibre.

Selon nos résultats, la probabilité de déclarer des limitations d'activités est supérieure de 8 points pour les seniors en emploi estimant recevoir une faible récompense au travail en 2004 et 2006. La probabilité de déclarer des douleurs articulaires ou maux de dos est, quant à elle, supérieure de 12 points.

Le sentiment de recevoir une faible récompense au travail, davantage observé chez les ouvriers et employés que chez les cadres, est également associé à la pénibilité physique, à la charge de travail et au risque de perdre son emploi. Cette perception concerne moins souvent les salariés de petites entreprises (moins de 15 salariés) et les indépendants que les entreprises de taille moyenne (25 à 199 salariés). Enfin, des écarts élevés de récompense au travail ressentie entre pays européens ressortent. Ceux-ci reflètent les différences entre les pays les plus performants en termes d'emploi des seniors, dont les pays du nord de l'Europe, et les moins performants, comme la France.

L'état de santé des seniors en fin de vie active ainsi que leur maintien dans l'emploi sont étroitement liés à la mise en œuvre, tout au long des trajectoires professionnelles, de mesures de prévention des effets négatifs du travail sur la santé. L'expérience des pays scandinaves témoigne notamment de l'efficacité des politiques de promotion de la qualité du travail pour accroître le taux d'emploi des seniors et souligne la complémentarité entre qualité de l'emploi et taux d'emploi des seniors (Pollak, 2009).

L'état de santé des travailleurs peut être affecté par différentes dimensions du travail : pénibilité physique, travail de nuit, utilisation de produits toxiques et pénibilité « vécue » (Lasfargues, 2005). Cette dernière fait référence aux risques psychosociaux au travail (Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, 2011).

À partir des données de l'enquête européenne SHARE menée en 2004 et 2006 auprès des personnes âgées de 50 ans et

plus, nous étudions l'une des dimensions de ces risques psychosociaux selon le modèle de Siegrist (1996) : la non-réciprocité ressentie entre l'effort réalisé au travail et les récompenses reçues en retour. Ce déséquilibre induit selon ce modèle un risque pour la santé des travailleurs qui y sont soumis. La tension psychique qui découle de ce déséquilibre peut provoquer un stress néfaste, facteur de dégradation de l'état de santé. Ce risque est d'autant plus préoccupant dans un contexte de flexibilité et de précarisa-

tion de l'emploi, défavorable à l'instauration d'un lien de réciprocité entre effort et récompense au travail.

L'objectif de cette étude est double : d'une part, présenter une mesure du lien entre un mauvais état de santé et le sentiment de recevoir une récompense faible par rapport au travail fourni, d'autre part, identifier des facteurs relatifs au travail pouvant expliquer ce déséquilibre.

### Un état de santé plus dégradé en cas de récompense au travail ressentie faible

Plusieurs résultats épidémiologiques empiriques appuient l'hypothèse du modèle de Siegrist selon laquelle le ressenti d'un déséquilibre entre l'effort et la récompense reçue en retour entraîne un risque pour la santé. Selon ces travaux, ce déséquilibre accroît le risque de maladies cardio-vasculaires (Bosma *et al.*, 1998), la probabilité de se percevoir en mauvaise santé, le risque de dépression (Pikhart *et al.*, 2004), la survenue de troubles musculo-squelettiques (Rugulies et Krause, 2008), les comportements à risque (consommation d'alcool et de tabac) ainsi que les arrêts de travail (Schreuder *et al.*, 2010). Il représente également un facteur explicatif de mobilité professionnelle des travailleurs et est lié au souhait des seniors de partir en retraite (Li *et al.*, 2011 ; Blanchet et Debrand, 2007).

L'étude proposée ici s'inscrit dans le prolongement de ces travaux. L'échantillon est composé de personnes en emploi âgées de 50 à 60 ans en 2004 résidant dans l'un des onze pays participant à l'enquête, soit 3 668 enquêtés (encadré Source). Deux indicateurs de l'état de santé sont utilisés : les déclarations de limitations d'activité ainsi que les maux de dos ou douleurs articulaires au cours des six derniers mois en 2006<sup>1</sup>. Les limitations d'activité concernent 22 % des seniors enquêtés et les maux de dos ou contraintes articulaires 44 %. Le déséquilibre entre l'effort au travail et la récompense reçue est appréhendé à partir de deux questions posées aux enquêtés, l'une portant sur la satisfaction des enquêtés à l'égard de leur salaire relativement aux efforts fournis, et l'autre portant sur leur perception de la reconnaissance reçue pour leur travail<sup>2</sup>. De ces deux questions est extrait un seul indicateur, dont l'objet est de décrire la notion de « récompense au travail faible par rapport au travail fourni ». Cet indicateur distingue deux situations : (1) estimer recevoir un salaire

<sup>1</sup> Nous avons retenu deux indicateurs de l'état de santé, l'un informant sur les limitations d'activité et l'autre sur les maux de dos ou douleurs articulaires, en 2006. Ils sont issus des questions suivantes (pour plus de détails voir : Briant, 2010) :

- Au cours des six derniers mois, dans quelle mesure des problèmes de santé vous ont-ils empêché d'avoir des activités normales ? Les réponses ont été regroupées selon deux catégories : (1) « fortement limité » ou « limité mais pas fortement » et (2) « pas limité ».

- Au cours des six derniers mois, avez-vous été affecté(e) par [...] les problèmes de santé suivants : « mal au dos, douleurs à la hanche, au genou ou autres douleurs articulaires » ?

## REPÈRES

L'étude proposée ici s'inscrit dans le cadre des recherches menées à l'Irdes sur le thème des relations entre la santé et le travail.

Ces recherches portent en particulier sur la participation au travail des seniors en lien avec leur état de santé et la pénibilité du travail, et sur les relations entre la santé et les trajectoires d'emploi.

Cette étude s'appuie également sur le travail de thèse de Pascale Lengagne dont une partie porte sur l'identification de marges de réduction des risques de dégradation de la santé dus au travail.

insuffisant relativement aux efforts fournis et ne pas recevoir de reconnaissance méritée pour son travail (salaire et reconnaissance insatisfaisants) et (2) être satisfait, au minimum, à l'égard de l'un de ces deux aspects du travail. Selon cet indicateur, 18 % des seniors en 2004 et 17 % en 2006 reçoivent une récompense au travail ressentie faible, c'est-à-dire se trouvent dans la première situation.

Toutes choses égales par ailleurs (encadré Méthode), les seniors recevant une faible récompense au regard du travail fourni à la fois en 2004 et 2006 présentent un risque de limitations d'activité de 8 points plus élevé que ceux ayant une récompense satisfaisante en 2004

<sup>2</sup> Les enquêtés expriment leur approbation ou désapprobation à l'égard des propositions suivantes : « vu tous mes efforts, mon salaire est correct » ; « je reçois la reconnaissance que je mérite pour mon travail ».

## SOURCE

Cette étude utilise les données de l'enquête SHARE sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe, menée en 2004 et 2006 (cf. [www.irides.fr/Share](http://www.irides.fr/Share) ; Briant, 2010). SHARE est une infrastructure internationale de recherche reconnue par la Communauté européenne, coordonnée par le Centre de recherche en économie du vieillissement de Mannheim (Research Institute for the Economics of Aging). Dans chaque pays participant, l'enquête est supervisée par des chercheurs ou universitaires. En France, les deux premières vagues, en 2004 et 2006, ont été conduites par l'Irdes et l'Insee.

En 2004, l'enquête interroge un échantillon de ménages dont au moins un des membres est âgé de 50 ans et plus, soit 32 000 personnes, dans onze pays européens : Autriche, Allemagne, Suisse, Pays-Bas, Espagne, Italie, France, Danemark, Grèce, Suède et Belgique. En 2006, l'enquête est reproduite auprès des mêmes individus, offrant ainsi la possibilité de suivre les mêmes enquêtés dans le temps.

L'échantillon retenu pour cette étude comprend l'ensemble des seniors âgés de 50 à 60 ans enquêtés en 2004, réinterrogés en 2006, occupant un emploi en 2004 et 2006. Cet échantillon est constitué de 3 668 enquêtés.

## MÉTHODE

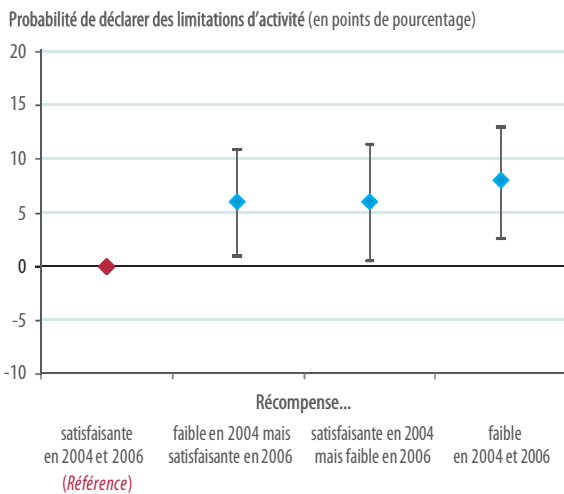
Deux analyses multivariées ont été menées dans cette étude.

La première a pour objectif de mesurer l'effet de la récompense au travail ressentie sur les limitations d'activité et les maux de dos ou douleurs articulaires, toutes choses étant égales par ailleurs c'est-à-dire en contrôlant les effets des variables suivantes : catégorie professionnelle, pénibilité physique, pression constante due à une forte charge de travail, autonomie au travail, perception quant aux chances de pouvoir garder son emploi, soutien au travail, âge, sexe, revenu total du ménage, niveau d'études et pays (graphiques 1 et 2). Il s'agit d'un modèle Probit dichotomique.

La deuxième analyse multivariée permet d'étudier les facteurs associés au sentiment de recevoir une faible récompense au travail (tableau 2). Trois catégories de variables sont introduites : des variables relatives au travail et à l'emploi des seniors (catégorie professionnelle, salaire, taille de l'entreprise, pénibilité du travail, perception des chances de pouvoir garder son emploi et secteur privé versus public), des caractéristiques individuelles (sexe, âge et niveau d'études) ainsi qu'une indicatrice du pays. Il s'agit également d'un modèle Probit dichotomique.

G1

### Faible récompense au travail ressentie et probabilité de déclarer des limitations d'activité



**Guide de lecture :** Pour les seniors recevant une récompense faible à la fois en 2004 et 2006, le risque de limitations d'activité est de 8 points supérieur à celui des seniors recevant une récompense satisfaisante à la fois en 2004 et 2006 (intervalle de confiance à 95 % pour cette estimation : [2,5 points ; 13,5 points]).

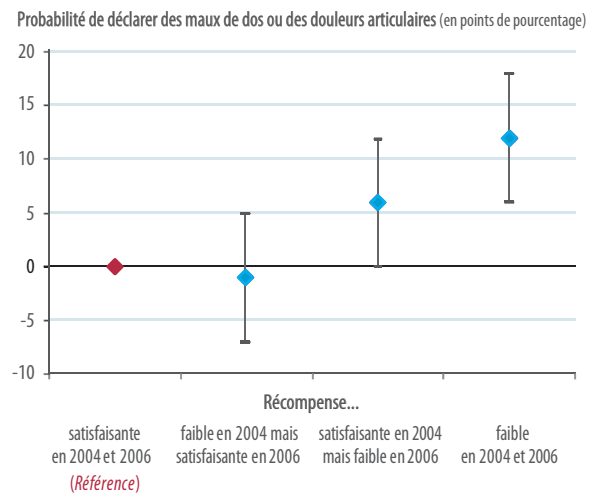
**Source :** Irdes, données enquête SHARE 2004-2006.

**Échantillon :** Seniors âgés de 50 à 60 ans en 2004, occupant un emploi en 2004 et 2006.

 **Télécharger les données :**  
[www.irdes.fr/EspaceRecherche/Qes/Qes166/Qes166\\_RecompenseTravailSanteSeniors.xls](http://www.irdes.fr/EspaceRecherche/Qes/Qes166/Qes166_RecompenseTravailSanteSeniors.xls)

G2


### Faible récompense au travail ressentie et probabilité de déclarer des maux de dos ou douleurs articulaires



**Guide de lecture :** Pour les seniors recevant une récompense faible à la fois en 2004 et 2006, le risque de maux de dos ou de douleurs articulaires est de 12 points supérieur à celui des seniors recevant une récompense satisfaisante à la fois en 2004 et 2006 (intervalle de confiance à 95 % pour cette estimation : [6 points ; 18 points]).

**Source :** Irdes, données enquête SHARE 2004-2006.

**Échantillon :** Seniors âgés de 50 à 60 ans en 2004, occupant un emploi en 2004 et 2006.

 **Télécharger les données :**  
[www.irdes.fr/EspaceRecherche/Qes/Qes166/Qes166\\_RecompenseTravailSanteSeniors.xls](http://www.irdes.fr/EspaceRecherche/Qes/Qes166/Qes166_RecompenseTravailSanteSeniors.xls)

et 2006 (graphique 1). Leur probabilité d'être concernés par des maux de dos ou douleurs articulaires est de 12 points supérieure (graphique 2). Par ailleurs, les seniors estimant recevoir une faible récompense ponctuellement, c'est-à-dire seulement en 2004 ou seulement en 2006, sont également plus souvent concernés par des limitations d'activité et des maux de dos ou douleurs articulaires, comparés à ceux ayant une récompense satisfaisante en 2004 et 2006 ; mais cet écart apparaît moins élevé. Cela suggérerait que l'effet du sentiment de faible récompense au travail sur l'état de santé augmente lorsque la durée d'exposition augmente.

Cependant, outre un effet causal du déséquilibre entre l'effort et la récompense sur la santé, ces mesures peuvent également relever d'autres explications. Elles peuvent notamment refléter la causalité inverse. Des troubles de la santé peuvent expliquer une perception dégradée de la récompense reçue pour son travail ou traduire une discrimination liée à l'état de santé de la per-

sonne. La double causalité possible entre l'état de santé et la récompense au travail est mise en évidence, notamment par Shimazu et de Jonge (2009), sur la base d'un modèle à équations structurelles et de données longitudinales (constituées de trois vagues successives).

**Le sentiment de recevoir une faible récompense au travail concerne davantage les ouvriers et employés, les bas salaires, les emplois pénibles et précaires**

Tout d'abord, l'indicateur de récompense au travail ressentie est lié à la situation salariale des individus et à la catégorie socio-professionnelle. La probabilité de recevoir une faible récompense au travail diminue lorsque le salaire augmente, toutes choses égales par ailleurs (tableau). Cette probabilité est de 8 points plus élevée chez les ouvriers non qualifiés, par rapport aux

cadres, et de 6 points plus élevée chez les employés. Ainsi, les seniors qui ne sont pas cadres estiment-ils moins souvent que leur travail est bien récompensé et reconnu.

Ensuite, le risque de faible récompense au travail est associé à la pénibilité du travail. Les seniors déclarant un travail physiquement pénible sont davantage concernés par le sentiment de recevoir une faible récompense au travail. Comparés aux seniors ne déclarant pas de pénibilité physique ni en 2004 ni en 2006, ceux exposés à la pénibilité physique à la fois en 2004 et 2006 ont un risque de recevoir une récompense faible supérieur de 4 points de pourcentage. En outre, un accroissement de la pénibilité physique entre 2004 et 2006 semble s'accompagner d'une hausse du risque de récompense faible en 2006 (+ 6 points). La pénibilité physique ne fait donc pas l'objet d'une compensation conforme aux attentes des seniors. Ces résultats s'inscrivent à l'encontre de l'hypothèse des différences compensatrices (Rosen, 1986) selon laquelle la pénibilité

du travail fait l'objet d'un supplément de rémunération compensant la perte de satisfaction due à cette pénibilité.

Les seniors déclarant être sous pression constante du fait d'une forte charge de travail sont également plus souvent concernés par le sentiment de recevoir une faible récompense. Comparés aux seniors non exposés à cette contrainte ni en 2004 ni en 2006, les seniors exposés à la fois en 2004 et 2006 ont un risque de recevoir une récompense faible de 9 points plus élevé. Toutefois, les seniors non concernés en 2004, mais connaissant cette pression en 2006, n'ont pas de risque supplémentaire de recevoir une faible récompense. L'accroissement de la pression due à une forte charge de travail serait ainsi compensé, contrairement à l'augmentation de la pénibilité physique.

Ces résultats rejoignent globalement ceux d'autres études empiriques sur les relations entre le salaire et les conditions de travail. Selon Gollac et Baudelot (1993), à l'exception de certains métiers pour lesquels les contraintes sont visibles et reconnues, plusieurs pénibilités et risques ne sont pas compensés par un supplément de salaire. Les résultats de cette étude indiquent notamment un salaire significativement moindre pour les pénibilités et risques liés entre autres à la manipulation de charges lourdes (-3,4 %). Toutefois, selon cette étude, travailler toutes les nuits rapporte un supplément salarial de 8,7 % ; le travail en 3x8 et en 2x8 rapporte respectivement +4,7 % et +2,5 % de salaire. Ce supplément salarial ne présume cependant pas d'une adéquation avec les attentes des travailleurs en matière de récompense.

Enfin, selon nos résultats, l'insécurité de l'emploi apparaît défavorable à l'équilibre entre effort et récompense. Le risque de faible récompense au travail est plus élevé chez les seniors ayant une mauvaise perception de leurs chances de garder leur emploi. Les seniors dans cette situation en 2004 et 2006 ont un risque de recevoir une récompense faible en 2006 de 7 points plus élevé comparés aux seniors non concernés. En outre, l'augmentation du risque de ne pouvoir garder son emploi entre 2004 et 2006 accroît de 9 points la probabilité de recevoir une faible récompense par rapport aux efforts fournis.

### T Probabilité de recevoir une récompense ressentie faible au regard du travail fourni, en 2006

	Probabilité (en points de pourcentage)	Intervalle de confiance	
		Borne inférieure	Borne supérieure
<b>Âge (Réf. : 50 à 53 ans)</b>			
54-56 ans	0 Ns	-3	3
57-60 ans	-1 Ns	-4	2
<b>Sexe (Réf. : femmes)</b>			
Hommes	-3	-6	-1
<b>Niveau d'études (Réf. : études supérieures)</b>			
Deuxième cycle du supérieur	0 Ns	-4	3
Sans diplôme et premier cycle du supérieur	0 Ns	-3	3
<b>Catégorie socioprofessionnelle (Réf. : cadres)</b>			
Employés	6	3	10
Ouvriers qualifiés	5 Ns	-1	10
Ouvriers non qualifiés	8	3	13
<b>Salaire</b>			
Log (salaire)	-1	-3	0
<b>Secteur d'activité (Réf. : secteur public)</b>			
Secteur privé	0 Ns	-4	3
<b>Taille de l'entreprise (Réf. : 25 à 199 salariés)</b>			
Travailleurs indépendants	-8	-11	-5
Moins de 5 salariés	-5	-9	-2
5 à 14 salariés	-6	-9	-3
15 à 24 salariés	-3 Ns	-7	1
200 à 499 salariés	-3 Ns	-7	1
Plus de 500 salariés	-4	-8	0
<b>Déclaration d'une pénibilité physique (Réf. : ni en 2004, ni en 2006)</b>			
En 2004 mais pas en 2006	1 Ns	-4	5
En 2006 mais pas en 2004	7	1	12
En 2004 et en 2006	4	1	7
<b>Déclaration d'une pression constante due à une forte charge de travail (Réf. : ni en 2004, ni en 2006)</b>			
En 2004 mais pas en 2006	0 Ns	-4	4
En 2006 mais pas en 2004	3 Ns	-2	8
En 2004 et en 2006	9	6	13
<b>Déclaration du risque de perdre son emploi (Réf. : ni en 2004, ni en 2006)</b>			
En 2004 mais pas en 2006	4	0	8
En 2006 mais pas en 2004	9	4	15
En 2004 et en 2006	7	2	12
<b>Pays de résidence (Réf. : France)</b>			
Suisse	-14	-16	-11
Allemagne	-11	-14	-8
Danemark	-11	-14	-8
Espagne	-11	-14	-7
Suède	-11	-14	-7
Belgique	-10	-13	-7
Pays-Bas	-9	-12	-6
Grèce	-3 Ns	-8	4
Autriche	-2 Ns	-8	4
Italie	-1 Ns	-8	4

N : 3 668 enquêtés

Ns : non significatif au seuil de 5 %.

**Guide de lecture :** Par comparaison aux cadres, les employés ont une probabilité de recevoir une récompense faible de 6 points de pourcentage plus élevée. L'intervalle de confiance à 95 % pour cette mesure est compris entre 3 et 10 points.

**Source :** Irdes, données enquête SHARE 2004-2006.

**Échantillon :** Seniors âgés de 50 à 60 ans en 2004, occupant un emploi en 2004 et 2006.

**Télécharger les données :** [www.irdes.fr/EspaceRecherche/Qes/Qes166/Qes166\\_CentresDeSantePrecarite.xls](http://www.irdes.fr/EspaceRecherche/Qes/Qes166/Qes166_CentresDeSantePrecarite.xls)

G3

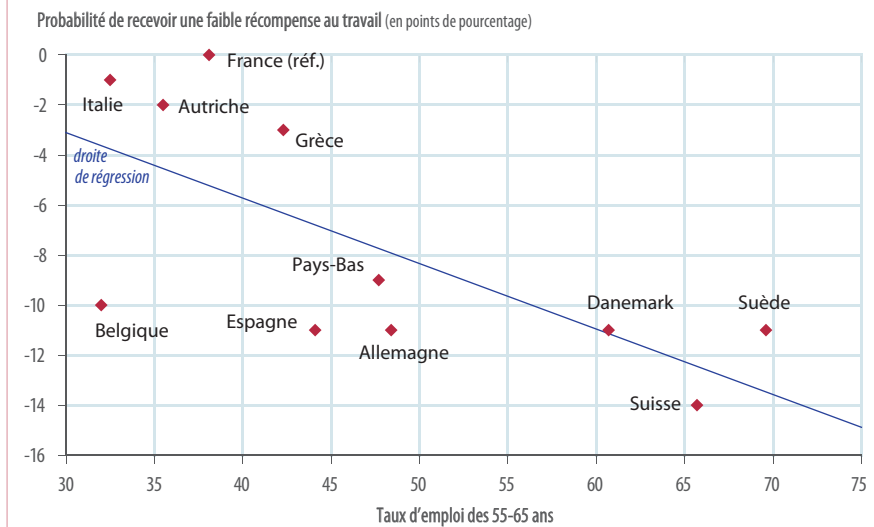
### Les salariés des entreprises de moins de 15 salariés et les indépendants sont moins concernés par le sentiment de faible récompense au travail

Les seniors travaillant dans des entreprises d'effectifs inférieurs à 15 salariés ont moins de risque de recevoir une faible récompense au regard du travail fourni, relativement aux salariés d'entreprises de taille comprise entre 25 à 199 salariés.

Cette association entre l'effectif de l'entreprise et la faible récompense au travail peut en partie s'expliquer par une plus grande capacité des organisations de petite taille à favoriser le lien de réciprocité entre l'effort et la récompense, car plus propices à la communication interne. Des travaux ultérieurs, s'appuyant sur des enquêtes auprès de l'ensemble des travailleurs quel que soit leur âge, devraient permettre d'approfondir l'analyse de cette relation. Cependant, cette association apparaît *a priori* contradictoire avec l'observation selon laquelle le salaire et les avantages en termes de protection sociale et de conditions de travail augmentent généralement avec la taille de l'entreprise. Mais nos résultats indiquent en outre qu'à partir de 200 salariés, le risque de recevoir une récompense faible tend à diminuer, renvoyant ainsi à ce lien entre la taille de l'entreprise, le salaire et les autres formes de rémunération. Des travaux ultérieurs, s'appuyant sur des enquêtes auprès des travailleurs quel que soit leur âge, devraient permettre d'approfondir l'analyse de cette relation entre récompense au travail ressentie et taille de l'entreprise.

Les travailleurs indépendants sont également moins exposés au risque de recevoir une faible récompense que les salariés d'entreprises de 25 à 199 salariés : ils ont en moyenne un risque de recevoir une récompense faible inférieur de 8 points de pourcentage. Ce résultat peut expliquer que cette catégorie relativement hétérogène présente par ailleurs globalement un degré de satisfaction au travail plus élevé que les autres travailleurs, selon l'expertise collective de l'Inserm (2011). En contrepoint, ces travailleurs sont plus souvent concernés par d'autres facteurs de risques

### Récompense au travail ressentie et taux d'emploi des seniors en 2006



**Guide de lecture :** Les points reportés dans ce graphique correspondent aux onze pays ayant participé à l'enquête SHARE en 2004 et 2006. L'axe des abscisses représente le taux d'emploi des seniors âgés de 55 à 65 ans en 2006 ; et l'axe des ordonnées représente la probabilité de recevoir une faible récompense du pays par rapport à celle de la France (correspondant aux résultats présentés dans le tableau p. 4). La droite de régression représentée sur ce graphique laisse apparaître une corrélation négative entre le taux d'emploi et le sentiment de faible récompense.

**Sources :** Irdes, données enquête SHARE 2004-2006 (résultats issus du tableau p. 4) ; Eurostat : Taux d'emploi des 55-65 ans dans les pays européens en 2006.

**Télécharger les données :** [www.irdes.fr/EspaceRecherche/Qes/Qes166/Qes166\\_RecompenseTravailSanteSeniors.xls](http://www.irdes.fr/EspaceRecherche/Qes/Qes166/Qes166_RecompenseTravailSanteSeniors.xls)

psychosociaux au travail dont, en particulier, un risque dû à l'isolement au travail selon cette même source. La comparaison des situations moyennes doit néanmoins être faite avec précaution, les travailleurs indépendants regroupant des situations très hétérogènes.

### Des écarts entre pays qui demeurent élevés

L'indicateur de faible récompense au travail est ainsi lié aux caractéristiques du travail des seniors. Quant aux caractéristiques individuelles introduites dans l'analyse – l'âge en trois classes (50 à 53 ans, 54 à 56 ans et 57 à 60 ans), le niveau d'études et le sexe –, leur influence sur la perception de la récompense au travail est relativement atténuée. Il ressort toutefois une différence entre les hommes et les femmes, ces dernières ayant une probabilité de recevoir une faible récompense de 3 points plus élevée que celle des hommes.

En revanche, de fortes différences de récompense au travail ressentie entre pays sont mises en évidence. Ces différences opposent, d'un côté, la France, l'Italie, la Grèce et l'Autriche, où les seniors sont plus souvent concernés par le risque de recevoir une récompense au travail faible, et de l'autre côté, la Suisse, le Danemark, la Suède, l'Allemagne, la Belgique, les Pays-Bas et l'Espagne. Cette opposition reflète pour partie la distinction entre les pays alliant un taux d'emploi des seniors élevé et la qualité de l'emploi, et les pays moins performants en la matière. Dans les pays ayant un taux d'emploi des seniors relativement élevé, le sentiment de récompense au travail est plus prononcé (graphique 3). Les explications de ces différences entre pays en termes de récompense au travail relèvent ainsi, notamment, des choix de politiques d'amélioration de l'emploi des seniors. Elles sont également à rechercher dans leurs différences en termes de performance économique, de relations de travail, de modes de management pratiqués, ainsi que dans leurs spécificités historico-culturelles. L'analyse de chaque pays, en

particulier l'observation de leurs évolutions dans le temps, devrait permettre de mieux comprendre ces différences. De telles études seront envisageables à partir des prochaines vagues de l'enquête SHARE qui permettront de disposer d'échantillons de plus grande taille dans chaque pays.

\* \* \*

Nous avons étudié l'une des dimensions des risques psychosociaux au travail chez les seniors en emploi âgés de 50 à 60 ans, en Europe, en nous appuyant sur le modèle de Siegrist (1996). Les résultats s'inscrivent dans la lignée des travaux quantitatifs épidémiologiques se rapportant à ce modèle. Ils indiquent une probabilité accrue de limitations d'activité et de mal de dos ou de douleurs articulaires chez les seniors estimant recevoir une faible récompense au travail, par rapport aux seniors ayant une récompense au travail satisfaisante.

L'amélioration du lien de réciprocité entre l'effort au travail et la récompense reçue apparaît ainsi constituer une piste d'action pour préserver l'état de santé des individus et les maintenir dans l'emploi le plus longtemps possible.

La question se pose alors de savoir comment favoriser cette réciprocité. Il est nécessaire, pour y répondre, de mieux cerner les facteurs expliquant les situations de faible récompense au travail ressentie. Selon cette étude, la pénibilité physique et la pression due à une forte charge de travail sont liées au sentiment de faible récompense. La compensation des pénibilités et risques en adéquation avec les attentes des travailleurs peut constituer une voie d'amélioration de l'équilibre entre effort et récompense. En outre, le sentiment de faible récompense au travail est associé à l'insécurité de l'emploi. De manière plus globale, ce sentiment s'ajoute aux caracté-

ristiques négatives du travail. Par ailleurs, les situations de faible récompense au travail apparaissent plus prégnantes dans les structures de taille comprise entre 25 et 199 salariés et concernent moins souvent les petites structures et les travailleurs indépendants. Enfin, la récompense au travail ressentie varie substantiellement selon le pays, ces variations reflétant pour partie les meilleures performances des pays du nord de l'Europe et de certains pays continentaux en termes d'emploi des seniors.

D'autres enquêtes ainsi que les prochaines vagues de l'enquête SHARE, avec de plus grands échantillons, devraient permettre d'investiguer plus finement les différents facteurs explicatifs possibles de la perception de la récompense au travail, son évolution au cours du temps, ainsi que le rôle des spécificités de chaque pays européen. ♦

## POUR EN SAVOIR PLUS

- Blanchet D. et Debrand T. (2007). « Souhaiter prendre sa retraite le plus tôt possible : santé, satisfaction au travail et facteurs monétaires », *Économie et Statistique*, n° 403-404, pp. 39-62.
- Bosma H., Peter R., Siegrist J. et Marmot M. (1998). « Two alternative Job Stress Models and the Risk of Coronary Heart Disease », *American Journal of Public Health*, Vol. 88, n°1, pp. 68-74.
- Briant N. (2010), Dictionnaire des codes Enquête SHARE sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe, Deuxième vague 2006-2007. Novembre. <http://www.irdes.fr/EspaceRecherche/Enquetes/SHARE/DictionnaireCodesShare.pdf>
- Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (2011) « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser ». <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000201/index.shtml>
- Debrand T. et Lengagne P. (2007), « Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe », *Économie et Statistique*, n°403-404, pp. 19-38.
- Expertise Collective Inserm (2011) « Stress au travail et santé. Situation chez les indépendants ». [http://www.inserm.fr/content/download/38168/245977/version/2/file/Stress\\_au\\_travail\\_synthese\\_fin.pdf](http://www.inserm.fr/content/download/38168/245977/version/2/file/Stress_au_travail_synthese_fin.pdf)
- Gollac M. et Baudelot C. (1993), « Salaires et conditions de travail », *Économie et Statistique*, n° 265, pp. 65-84.
- Lasfargues G. (2005), « Départs en retraite et travaux pénibles, l'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé », Centre d'Etudes de l'Emploi, Rapport de Recherche, n°19.
- Li J., Galatsch M., Siegrist J., Müller BH. et Hasselhorn HM. (2011), « Reward at work and intention to leave the nursing profession-Prospective results from the European longitudinal NEXT study », *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 48, n°5, pp. 628-635.
- Pikhart H., Bobak M., Pajak A., Malyutina S., Kubinova R., Topor R., Sebakova H., Nikitin Y., Marmot M. et Siegrist J. (2004), « Health Inequalities and the Psychosocial Environment. Psychosocial Factors at Work and Depression in three Countries of Central Eastern Europe », *Social Science and Medicine*, Vol. 58, n°8, pp. 1475-1482.
- Pollak, C. (2009), « Santé et pénibilité en fin de vie active : une comparaison européenne », Centre d'Etudes de l'Emploi, Document de travail, n°120
- Rosen S. (1986), « The Theory of Equalizing Differences », Dans : Ashenfelter O., Layard R. et Card D. (eds): *Handbook of Labor Economics*, I, Ch. 12, Elsevier Science, Amsterdam.
- Rugulies R. et Krause N. (2008), « Effort-reward imbalance and incidence of low back and neck injuries in San Francisco transit operators. », *Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 65, n°8, pp. 525-33.
- Schreuder J.A., Roelen C.A., Koopmans P.C., Moen B.E. et Groothoff J.W. (2010), « Effort-reward imbalance is associated with the frequency of sickness absence among female hospital nurses: a cross-sectional study », *International Journal of Nursing Study*, Vol. 47, n°5, pp.569-576.
- Siegrist J. (1996), « Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions », *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, n°1, pp. 27-41.
- Shimazu A. et de Jonge J. (2009), « Reciprocal relations between effort-reward imbalance at work and adverse health: A three-wave panel survey », *Social Science and Medicine*, Vol. 68, n°1, pp. 60-68.

IRDÉS

INSTITUT DE RECHERCHE ET DOCUMENTATION EN ÉCONOMIE DE LA SANTÉ

10, rue Vauvenargues 75018 Paris [www.irdes.fr](http://www.irdes.fr) • Tél.: 01 53 93 43 02 • Fax: 01 53 93 43 07 • Email: [publications@irdes.fr](mailto:publications@irdes.fr) •

Directeur de la publication : Yann Bourgueil • Rédactrice en chef technique : Anne Evans • Secrétaire de rédaction : Anna Marek •

Rellecteurs : Aurélie Pierre, Nicolas Sirven • Correctrice : Martine Broïdo • Maquettiste : Franck-Séverin Clérembault • Imprimeur : DÉJÀ-GLMC (Stains, 93) •

Dépôt légal : juillet 2011 • Diffusion : Sandrine Béquignon, Suzanne Chriqui • Abonnement annuel : 60 € • Prix du numéro : 6 € • ISSN : 1283-4769.