



HAL
open science

Les départs précoces des pâtissiers salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention

Anne Pichene-Houard, Mireille Lapoire-Chasset, L. Martel, Corinne Gaudart,
Serge Volkoff, Laurent Claudon

► To cite this version:

Anne Pichene-Houard, Mireille Lapoire-Chasset, L. Martel, Corinne Gaudart, Serge Volkoff, et al.. Les départs précoces des pâtissiers salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention. *Références en santé au travail*, 2016, n° 147, pp. 51-68. hal-01383444

HAL Id: hal-01383444

<https://hal.science/hal-01383444>

Submitted on 18 Oct 2016

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

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

Les départs précoces des pâtissiers salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention

EN
RÉSUMÉ

Le départ précoce de la plupart des pâtissiers salariés de l'artisanat, survenant bien avant l'âge légal de la retraite, constitue à la fois un paradoxe et un défi de prévention en santé au travail. Le présent article fondé sur une analyse pluridisciplinaire décrit l'activité et les altérations de santé caractéristiques de ce métier, ses contraintes et la tension entre deux configurations différentes d'exercice. Des marges de progrès et des actions possibles de prévention à adapter aux particularités de l'entreprise sont décrites.

AUTEURS :

Pichené-Houard A. ¹, Lapoire-Chasset M. ¹, Martel L. ², Gaudart C. ^{2 et 3}, Volkoff S. ², Claudon L. ¹

1. Institut national de recherche et de sécurité

2. Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail

3. Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique, Centre national de la recherche scientifique

MOTS CLÉS

Vieillessement /
Port de charge /
Posture de travail /
Travail de nuit /
Horaire atypique /
Conditions
de travail /
Aménagement
de poste

Le vieillissement de la population au travail pose des difficultés dans de nombreux métiers. Les départs en retraite plus ou moins précoces s'accompagnent souvent d'une perte de compétences et menacent l'avenir de l'entreprise, lorsque cette question a été éludée ou lorsqu'elle demeure insoluble en gestion des ressources humaines. La pâtisserie artisanale, généralement exercée en petite ou très petite entreprise, n'échappe pas à cette difficulté. Elle est confrontée à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée mais aussi à la double difficulté d'attirer de jeunes recrues tout en permettant aux pâtissiers salariés expérimentés de pouvoir se maintenir et se développer dans leur emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite. Une fédération pâtissière artisanale, constatant la quasi-disparition de ses effectifs salariés après 50 ans, s'est interrogée sur les motifs des départs anticipés observés et sur la possibilité d'actions

de prévention dans cette branche professionnelle. Il s'agissait également d'envisager comment assurer la relève des savoir-faire de ces métiers, ainsi que de valoriser la formation professionnelle initiale et continue développée dans cette branche. Le présent article expose les résultats d'une étude multidisciplinaire, menée par un médecin du travail, un sociologue, deux ergonomes et un statisticien, à l'échelle locale de plusieurs laboratoires – de pâtisserie artisanale et, à l'échelle nationale, à partir de l'exploitation secondaire de différentes enquêtes nationales (enquête EMPLOI 2010 [1], observatoire EVREST¹). Après avoir décrit l'ampleur de ces départs précoces et leur caractère paradoxal, l'article présente les altérations de la santé des travailleurs du secteur, les déterminants de leur activité et leurs contraintes de travail en général et plus particulièrement dans deux configurations type de travail. Il envisage ensuite des pistes de réflexion et d'action possibles pour des médecins du travail et les préventeurs avec lesquels ils collaborent.

1. EVREST : EVolution et Relations En Santé au Travail ; observatoire de santé au travail pluriannuel par questionnaire construit en collaboration par des chercheurs et des médecins du travail pour suivre et analyser différents aspects du travail et de la santé des travailleurs. Le recueil de données s'appuie sur un questionnaire court rempli de manière systématique lors des consultations, sur une fraction de la population ; il est également étendu à toute une entreprise lorsque les partenaires sociaux en voient l'utilité : <http://evrest.istnfr.fr>

Les départs précoces des pâtissiers salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention

DES DÉPARTS DE LA PROFESSION DE PÂTISSIER ANTICIPÉS ET PARADOXAUX

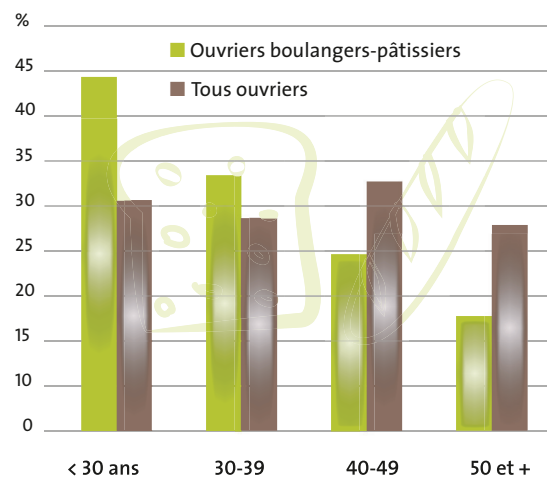
UN CONSTAT DE DÉPARTS ANTICIPÉS, POINT DE DÉPART D'UNE ÉTUDE PLURIDISCIPLINAIRE

En France, en 2010 [2], selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), plus de 32 000 entreprises travaillaient dans le secteur de la pâtisserie et la boulangerie, regroupant plus de 117 000 salariés ; 93 % d'entre elles sont de très petites entreprises (TPE) qui emploient moins de 11 salariés. Entre 2003 et 2007, le secteur de la pâtisserie, à dominante artisanale, a perdu plus du quart de ses établissements. Dans le domaine de la boulangerie-pâtisserie, les artisans sont confrontés au départ prématuré de leurs salariés, et ceci de façon beaucoup plus marquée que pour l'ensemble des ouvriers. C'est en tout cas ce que suggère l'examen des effectifs par tranche d'âge. Le nombre d'ouvriers boulangers et pâtissiers ne cesse de diminuer à mesure que l'âge avance (figure 1). L'explication selon laquelle ce différentiel reflèterait un passage de beaucoup d'entre eux à un statut d'artisan vers la mi-carrière est plausible, mais insuffisante, puisque le nombre de chefs d'entreprise de ce secteur augmente bien après la quarantaine, mais diminue à partir de 50 ans, plus nettement encore que pour les ouvriers, comme le montre la figure 2.

Comment les départs anticipés de ces professionnels peuvent-ils être expliqués et prévenus ? Pour répondre à cette question posée par une fédération d'artisans pâtissiers, une première enquête a été confiée en 2011 à un cabinet d'étude

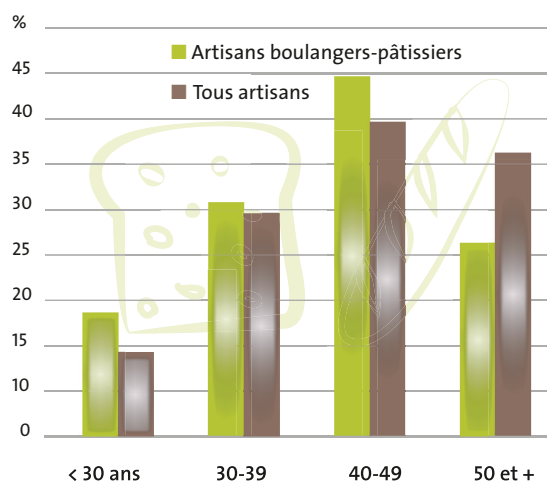
↓ Figure 1

Démographie des ouvriers boulangers-pâtissiers et de l'ensemble des ouvriers [1].



↓ Figure 2

Démographie des artisans boulangers-pâtissiers [1].



et de conseil qui a interrogé un ensemble d'artisans pâtissiers. Puis en 2013, une équipe mixte de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), du CREAPT (Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail) et du LISE (Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique) du CNRS (Centre national de la recherche scientifique), composée d'un médecin du travail, d'un sociologue, de deux ergonomes et d'un statisticien s'est intéressée aux salariés eux-mêmes. Plus qu'une étude pluridisciplinaire dans laquelle des chercheurs issus de différentes disciplines s'intéresseraient au même objet et confronteraient leurs regards différents, il s'agit d'une co-construction de connaissances scientifiques transdisciplinaires qui s'est poursuivie jusque dans la conception d'un modèle d'écriture original pour les médecins du travail et les préventeurs (encadré 1). En s'appuyant sur les résultats de cette étude multidisciplinaire, le présent article met ainsi en évidence les éléments sur lesquels des médecins du travail, des ergonomes et d'autres acteurs de la prévention peuvent agir pour prévenir ces bifurcations. Une attention particulière est portée à la prévention des départs précoces pour inaptitude, tant les salariés de ce secteur d'activité sont confrontés à des conditions de travail difficiles. En dépit de réels progrès techniques, de la mécanisation, du recours croissant aux techniques de refroidissement et de l'adoption de stratégies d'anticipation élaborées, ces salariés de l'artisanat exerçant un métier créatif et gourmand risquent de souffrir d'usure prématurée et méritent une attention particulière de la part des acteurs de prévention.

↓ Encadré 1

> UNE MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE, D'ANALYSE ET D'ÉCRITURE TRANSDISCIPLINAIRE

Pour comprendre les raisons qui conduisent un grand nombre de pâtisseries salariés de l'artisanat à quitter leur profession bien avant l'âge de départ de la retraite, l'équipe pluridisciplinaire a fait l'hypothèse qu'il fallait prendre en compte les parcours individuels de ces travailleurs dans leurs multiples dimensions physiques, cognitives, psychiques, mais aussi sociales et économiques. Dans ce processus, le vieillissement joue fort probablement un rôle moteur que l'analyse des seules évolutions avec l'âge des performances, des grandes capacités physiques et cognitives ne suffit pas à appréhender. Il fallait donc prêter une attention à ces déclinés en insistant sur leur variabilité selon les individus et sur les effets de l'environnement familial, social mais aussi professionnel [3]. Partant également du constat que la santé perçue peut infléchir les comportements des individus indépendamment de la manière dont le corps médical l'objective, l'équipe a souhaité considérer aussi bien des données cliniques que d'autres relevés de mesure comme la perception que les individus ont de leur situation.

Concrètement, le médecin et le sociologue ont interrogé 13 pâtisseries salariés de l'artisanat dans le cadre d'entretiens semi-directifs qui s'ouvraient chacun sur la découverte du parcours de la personne interrogée et qui se poursuivaient par

l'analyse à chaque étape des différents domaines susceptibles de structurer son parcours, l'activité, le rythme et les horaires de travail, les compétences et la formation suivie, la répartition des tâches et les collaborations dans l'entreprise, le contenu du travail (autonomie, charge mentale, charge physique), ainsi que les améliorations souhaitées par les pâtisseries dans ce contenu (au plan notamment de l'ergonomie et de l'organisation du travail). A chaque fois, le médecin et le sociologue se sont attachés à recueillir l'expression des représentations des individus et si possible des données tangibles produits de l'observation et des données d'entreprise. Parallèlement, les deux ergonomes ont observé trois des pâtisseries interrogés dans le contexte de leur laboratoire. Ces observations ont permis de poursuivre plus avant l'analyse de la manière dont l'environnement de travail peut accélérer ou retarder les déclinés, les accentuer ou les atténuer et constater dans le même temps la manière dont les individus construisent, grâce à l'expérience, des compétences sur la tâche, sur eux-mêmes (par exemple, ce qui provoque des douleurs, ce qui fatigue, ce que l'on trouve aisé ou difficile) et sur les autres (par exemple, repérer les coopérations bénéfiques) [3]. Pour analyser ensuite les parcours des 13 personnes interrogées et quelquefois observées, identifier les bifurcations passées et repérer

à chaque étape les éléments de contexte qui ont contribué activement au passage d'une situation à une autre, la méthode de l'analyse des processus proposées par le Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST) a été mobilisée [4]. Cette analyse a permis de mettre en évidence des phénomènes généraux contre-intuitifs. L'analyse ergonomique confirme l'existence de régulations collectives basées sur l'entraide et la coopération entre les pâtisseries expérimentés. L'analyse des processus appliqués aux cas individuels a permis d'indiquer comment la fatigue et d'autres signes avant-coureurs de pathologies invalidantes possibles avaient progressivement émergé. Pour rendre compte de ces résultats et permettre aux lecteurs médecins et préventeurs de comprendre en quoi ces cas singuliers étaient illustratifs de cas plus généraux, une forme particulière d'écriture a été conçue ensemble de manière transdisciplinaire. Elle emprunte en partie au modèle d'écriture de cas cliniques habituellement proposés dans les revues de médecine du travail. Le présent article liste ainsi les pathologies dominantes dans la profession, puis décrit en détail l'activité des travailleurs et de leurs conditions de travail pour faire émerger progressivement les situations problématiques et indiquer *in fine* les actions possibles à mettre en œuvre.

UN PARADOXE POUR DES SALARIÉS ATTACHÉS À LEUR MÉTIER ET À LEUR ENTREPRISE

Les départs précoces observés apparaissent à première vue paradoxaux, tant les salariés de ce secteur se montrent attachés à leur métier, à leur emploi actuel, à leur statut et à leur entreprise. Les résultats de l'observatoire EVREST indiquent ainsi que, comparés aux autres ouvriers français, les boulangers-pâtisseries affirment davantage

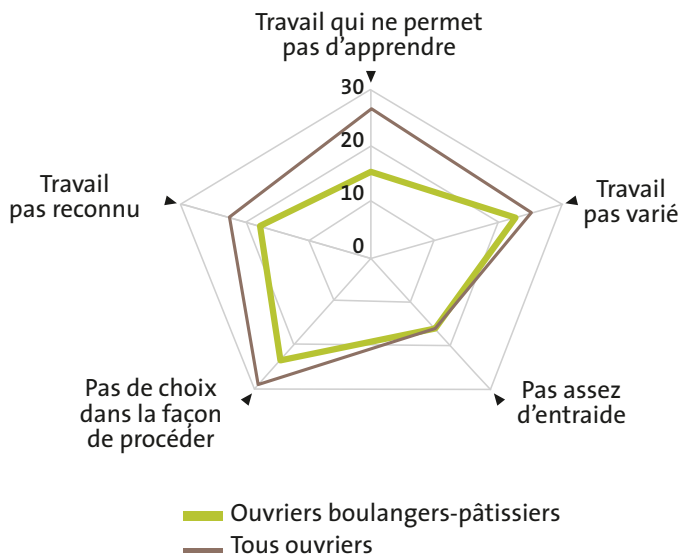
se sentir reconnus dans leur travail, le juger varié et source d'apprentissages. Enfin, ils affirment davantage disposer d'une latitude décisionnelle dans le choix des procédés (figure 3 page suivante). Le cabinet d'étude et de conseil relève également des appréciations positives des employeurs interrogés sur leurs salariés pâtisseries seniors : 36 % des employeurs interrogés soulignent leur expérience, associée à des adjectifs tels que « sérieux », « rigoureux », « régulier », « conscien-

cieux », « assidu », « ponctuel », « travailleur ». Avoir le sentiment de faire un travail de qualité et varié dans un contexte d'entraide, pouvoir apprendre, choisir la façon de procéder, transmettre le métier et ses valeurs, travailler au sein d'un collectif soudé, être reconnu par l'entourage professionnel... cet ensemble est important pour s'attacher à ce métier dans l'artisanat. Les 13 entretiens semi-directifs réalisés montrent que cet attachement au métier et à l'entreprise est partagé : il concerne

Les départs précoces des pâtissiers salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention

↓ **Figure 3**

Contraintes psychosociales des ouvriers boulangers-pâtissiers.
 Source : données EVREST.



aussi bien les salariés que leurs employeurs. À 30 ans et, *a fortiori* à 45 ans, les salariés ont acquis les savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur métier, ils détiennent certaines connaissances distinctives qui permettent à leur entreprise d'être compétitive et ils ont acquis la confiance de leur employeur. Leur proximité est d'autant plus grande que la plupart d'entre eux n'ont connu qu'un seul employeur, qui fut en son temps leur maître d'apprentissage. Parmi les salariés, le chef de laboratoire assure la continuité et le fonctionnement de l'entreprise au quotidien. Autour de lui, les pâtissiers expérimentés constituent un collectif soudé, responsable de la bonne exécution des commandes et engagé sur des valeurs de métier. L'analyse ergonomique confirme l'existence de régulations collectives basées sur l'entraide et la coopération. L'engagement de ces salariés (et indirectement de leur famille) est tel qu'ils organisent fréquemment leur vie privée en fonction de leurs contraintes professionnelles.

La plupart d'entre eux souligne ainsi en entretien l'importance d'un style de vie sain et d'une bonne articulation entre leur vie professionnelle et leur vie privée, pour espérer « *durer dans le métier* ». Cet ensemble de caractéristiques repéré par EVREST et confirmé par l'enquête qualitative est favorable à la construction de leur santé. Cependant, malgré ces ressources et ces atouts, bien des salariés du secteur de la boulangerie-pâtisserie quittent leur emploi, parfois dès l'âge de trente ans (*figure 1*). Les 13 salariés en poste interrogés sont relativement expérimentés : plus de la moitié a au moins 40 ans ; 4 sont âgés de 27 à 35 ans, 5 se situent dans la tranche comprise entre 36 et 45 ans et 4 sont âgés de 46 à 50 ans. Pourtant, plus de la moitié pensait ne pas pouvoir arriver à l'âge de la retraite. Cette situation apparaît d'autant plus surprenante que, depuis le début de leur carrière, ces salariés ont fait preuve de persévérance : ils ont généralement commencé en apprentissage à 15 ans et

se sont montrés tenaces, alors que bon nombre de leurs camarades abandonnaient très vite. Dans ces conditions est-il possible de permettre aux salariés et aux employeurs mutuellement attachés, de travailler ensemble plus durablement ? Quelles marges de manœuvre peuvent être investies pour agir et pour prévenir la survenue des départs précoces, notamment pour des raisons de santé ?

DES ALTÉRATIONS DE LA SANTÉ CARACTÉRISTIQUES DE CE MÉTIER

Des données de santé au travail [5 à 7] révèlent ainsi que, comparés aux autres salariés, les pâtissiers présentent plus fréquemment certaines altérations de la santé :

- une fatigue et des troubles du sommeil liés aux contraintes d'horaires et de rythme ;
- une allergie à la farine se traduisant par une rhinite ou un asthme, en dépit d'une exposition des pâtissiers reconnue comme inférieure à celle des boulangers ;
- des troubles musculosquelettiques (TMS) en lien avec les gestes répétitifs, exécutés en force, dans des amplitudes articulaires s'éloignant des zones de confort ;
- une insuffisance veineuse des membres inférieurs pouvant se traduire par une sensation de jambes lourdes, des œdèmes ou des varices liés à la station debout prolongée ;
- un surpoids, voire un diabète, liés au fait de goûter les plats et d'être culturellement attaché au plaisir gustatif, mais aussi au travail en horaires atypiques à l'origine de perturbations veille-sommeil, d'une hygiène diététique dégradée, de troubles digestifs et métaboliques.

Lesage et Deschamps [5] concluent à une morbidité élevée chez les boulangers-pâtisseries, exposés à des troubles de la santé plus ou moins invalidants au fil du parcours professionnel.

L'exploitation des données de l'observatoire EVREST montre que la surcharge pondérale est moins significative que dans les résultats d'autres enquêtes. En revanche, cet observatoire révèle que certains de ces risques tendent à s'accroître avec l'âge. Entre 30 et 40 ans, les altérations de santé relevées sont rarement invalidantes, mais peuvent le devenir ultérieurement. Il apparaît ainsi que, à partir de 45 ans, ces travailleurs sont beaucoup plus souvent affectés par les troubles du sommeil que leurs collègues plus jeunes.

Les entretiens qualitatifs et l'analyse ergonomique corroborent cette analyse : les salariés interrogés rencontrent en effet des problématiques similaires. À la question « *Comment jugez-vous votre santé actuelle ?* », sur treize pâtisseries interrogés, aucun ne se considère en mauvaise santé, sept pâtisseries s'estiment même en excellente ou très bonne santé. Ils restent cependant réservés sur la prédiction de leur futur état de santé. Des symptômes se manifestent déjà chez les 13 personnes interrogées. Alors que ces travailleurs ne sont pas globalement âgés et qu'ils sont très éloignés du terme de leur carrière, ils font état de divers problèmes de santé : fatigue durable (7/13), troubles du sommeil (3/13), douleurs musculo-squelettiques du rachis (7/13) et des membres supérieurs (4/13) évoluant parfois depuis plus de 3 mois. Enfin, quatre sur treize estiment travailler aux limites de leurs capacités maximales. Ces données prennent d'autant plus de valeur que ces salariés sont éloignés de leur fin de carrière. Parmi les symptômes

rapportés, la fatigue prolongée liée à une dette de sommeil chronique et à des difficultés de récupération, la persistance de douleurs musculo-squelettiques d'une durée supérieure à 3 mois et un travail effectué à la limite des capacités maximales ressenties sont les altérations de la santé les plus préoccupantes dans une perspective de maintien dans l'emploi à long terme (c'est-à-dire de prévention de situations d'incapacité de travail et de restrictions d'aptitude professionnelle). En effet, Touranchet et al. [8] ont montré que les pathologies de l'appareil locomoteur représentent 56 % des causes d'inaptitude prononcées par les médecins du travail. D'autres travaux analogues menés en Bretagne [9], en Rhône-Alpes [10] et dans le Limousin [11] le confirment. À la lumière de ce résultat, les plaintes relatives à l'appareil locomoteur survenant dans un contexte de difficultés de récupération ne sont pas à négliger.

Les plaintes subjectives de santé considérées comme des anomalies infra-cliniques, objectivées par l'observatoire EVREST et par les entretiens semi-directifs, surviennent en amont du diagnostic clinique de pathologies avérées et invalidantes. Elles présentent une valeur prédictive bien établie, ingrédients parmi d'autres de bifurcation professionnelle avant le terme de la carrière [12, 13]. Du reste, les pâtisseries qui pensent travailler constamment à la limite de leurs capacités ou bien qui éprouvent des difficultés croissantes à se lever et à être opérationnels chaque matin expriment spontanément leur crainte de vieillir prématurément dans ce métier et de ne pas réussir à y finir leur carrière. Ceux qui présentent des douleurs musculo-squelettiques redoutent un passage à la chronicité. Dans ce contexte, l'âge, facteur de déclin des capacités fonctionnelles,

peut conduire à un déséquilibre entre les exigences de la tâche et les ressources de l'individu.

Cette analyse est également corroborée par les chefs d'entreprise interrogés dans l'enquête conduite par le cabinet d'étude et de conseil : « *Fatigue physique, problèmes de santé avec l'âge... Usure, à la traîne... Plus envie, essoufflé... Ne plus pouvoir se lever de bonne heure... Un désagrément prend des proportions avec l'âge* ». Ces éléments sont associés par certains chefs d'entreprise aux départs anticipés des salariés du secteur. La fatigue liée aux contraintes du métier revient constamment dans leur discours. L'ensemble de ces données invite à analyser l'activité et les contraintes du métier de pâtissier salarié de l'artisanat.

LES DÉTERMINANTS DE L'ACTIVITÉ DES PÂTISSIERS

Le secteur de la pâtisserie artisanale regroupe les artisans pâtisseries, confiseurs, chocolatiers, salons de thé, glaciers et même les artisans traiteurs ; il existe aussi de nombreuses pâtisseries sans activité de boulangerie, dont l'unité de production est dénommée laboratoire. En revanche, la pâtisserie artisanale exclut l'exercice en industrie, en supermarché et en restaurant. Le pâtissier prépare et confectionne des produits tels que des chocolats, confiseries, confitures artisanales, glaces, sorbets, plats traiteurs (pizzas, quiches, sandwiches...), préparations confites de fruits, pâtisseries, viennoiseries (croissants, pains au chocolat, brioches...). Il travaille selon les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire. Il sélectionne et dose les ingrédients (farine, levure, additifs...) pour la réalisation des produits. Il mélange les ingrédients

Les départs précoces des pâtisseries salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention

des pâtes, crèmes, garnitures et entremets dans des proportions précises et d'après un programme préalablement déterminé, la recette étant souvent propre à l'entreprise. Il procède à la cuisson des produits et effectue ensuite leur montage et leur décoration (assemblage, nappage, glaçage...). Il participe éventuellement à leur emballage et conditionnement.

La pâtisserie artisanale classique est généralement exercée au centre de la ville ou du village, dans un immeuble ancien comportant plusieurs étages. Le laboratoire, unité de production de ce métier créatif, et la surface de vente sont alors implantés dans le même immeuble, de sorte que les possibilités d'aménagement rationnel de locaux non conçus pour l'activité demeurent limitées. Il en résulte souvent des incohérences dans la circulation des personnes, ainsi que dans les flux et les stocks de matières premières, de produits intermédiaires et finis. D'autres pâtisseries s'inspirent davantage du modèle industriel, avec un laboratoire de production distinct de la surface de vente et implanté dans un local de plain-pied ; ce choix, au service d'une production de masse dont la variabilité est planifiée, permet une rationalisation des stocks, des flux de matières et une circulation plus aisée des personnes. L'analyse ergonomique présentée dans cet article porte sur deux pâtisseries s'inspirant chacune d'un de ces deux modèles.

Le chef de laboratoire et son équipe de pâtisseries exercent différentes spécialités de la pâtisserie ; ils planifient la production selon les commandes des clients, les produits en stock et la saisonnalité. Parallèlement à la planification et à l'exécution des commandes, ils suivent l'état des stocks et identifient les besoins en approvisionnement. Ils

reçoivent les marchandises et contrôlent la conformité de la livraison. Il leur appartient aussi de nettoyer et de maintenir en état de propreté et d'hygiène le plan de travail, les outils et les locaux. Les pâtisseries peuvent être en contact avec les fournisseurs et les services d'hygiène, selon le degré de délégation de l'employeur ou du chef de laboratoire.

L'organisation du travail du pâtissier salarié de l'artisanat est conçue à l'échelle du laboratoire, marquée par une forte empreinte du chef de laboratoire qui est soit un salarié, soit l'employeur lui-même. Traditionnellement, il s'agissait du patron, mais une évolution des attributions patronales est notée. Les employeurs se concentrent davantage sur les aspects de marketing et d'innovation, laissant la direction du laboratoire à un salarié expérimenté. L'organisation se révèle souvent complexe, dans un laboratoire très attentif à satisfaire la demande du client, y compris les demandes de dernière minute et les commandes particulières hors format. La production s'accomplit d'ailleurs dans un contexte d'exigences croissantes de marketing, où l'apparence du produit compte autant, voire davantage, que la saveur. À l'heure actuelle, les pâtisseries recourent à la congélation de produits crus et semi-finis, afin de pouvoir répondre rapidement à la demande du client, de lisser la production et de l'écouler progressivement sans risque de gaspillage. Lorsque l'entreprise comporte deux surfaces de vente, un seul laboratoire de production en assure généralement l'approvisionnement. Cependant, le cabinet d'étude et de conseil ayant accompagné la fédération artisanale souligne qu'il existe autant de modèles organisationnels que d'entreprises en pâtisserie artisanale, selon l'activité, le

type de clientèle, le lieu d'implantation et la composition de l'équipe. Il n'est pas évident de dupliquer les bonnes pratiques identifiées, sans un travail préalable de formalisation et de valorisation des caractéristiques de ce métier.

Les méthodes de travail évoluent constamment ; le pâtissier doit suivre les tendances et s'adapter, sans perdre les traditions. Plus ou moins spécialisé, il veille à garder une polyvalence pour pouvoir assurer la suppléance de collègues absents. De plus, à l'heure actuelle, le rapport à la productivité prime, selon les chefs d'entreprise en pâtisserie artisanale interrogés par le cabinet d'étude et de conseil. L'évolution des techniques de conservation, de préparation et de cuisson, dans un contexte de mécanisation accrue au service de la productivité a également modifié l'activité des pâtisseries. Leurs pratiques ont, de plus, évolué sous l'impact du développement du marketing et tendent à être de plus en plus déterminées par cet impératif. Bien qu'ils ne travaillent pas à la vente, les pâtisseries sont ainsi régulièrement amenés à rencontrer les clients sur la surface de vente pour la clarification et la satisfaction de commandes particulières.

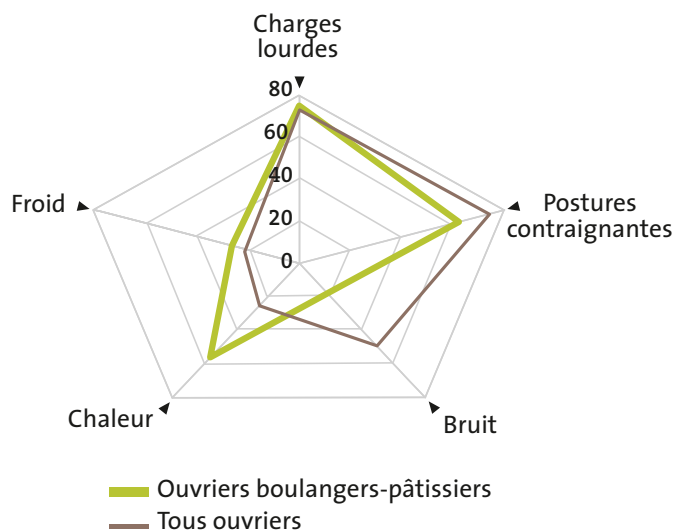
LES CONTRAINTES DE TRAVAIL DES PÂTISSERS

COMPOSANTE COGNITIVE

Dans ce contexte complexe, les contraintes de travail propres à ce métier peuvent éclairer les causes de départ précoce. D'un point de vue psychosocial cependant, les pâtisseries salariés de l'artisanat paraissent dans plusieurs dimensions moins contraints que l'ensemble des ouvriers, selon les données de l'observatoire EVREST (*figure 3*). En

↓ **Figure 4**

Contraintes physiques des ouvriers boulangers-pâtisseries .
Source : données EVREST



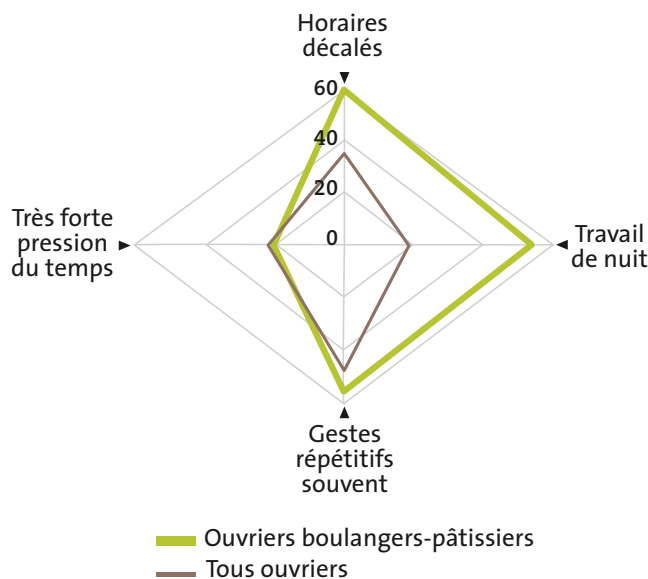
revanche, la composante cognitive de ce métier manuel est importante, notamment en période chargée. Elle sollicite fréquemment le sens logique, la planification et les différentes formes de mémoire à court et à long termes (mémoire de travail ou tampon, mémoire sémantique se rapportant aux concepts et mémoire procédurale liée aux savoir-faire). De plus, passer rapidement d'une recette à une autre nécessite une flexibilité cognitive. Les processus attentionnels sont également sollicités lors de l'encadrement des stagiaires ou de l'utilisation de machines. Or, l'ensemble de ces processus mnésiques, attentionnels et de flexibilité cognitive peuvent devenir plus coûteux ou retardés avec l'âge. Par exemple, élaborer une verrine avec sept garnitures différentes implique une planification fine des opérations et la capacité à retenir l'ordre de celles-ci. Plus la diversité des produits est grande, plus la charge cognitive est élevée, en dépit des fiches techniques disponibles ; cela se vérifie particulièrement sous forte contrainte de temps. L'expertise des pâtisseries expérimentés repose aussi sur ce type de compétences.

PERSISTANCE DE LA PÉNIBILITÉ PHYSIQUE [14]

Les contraintes physiques et temporelles du métier de pâtisseries objectivées par l'observatoire EVREST paraissent fortes. Malgré les progrès adoptés dans les modes de production, les données statistiques continuent de mettre en évidence la persistance du travail de nuit, l'importance du « juste à temps » et celle de la pénibilité physique (figures 4 et 5). Par rapport à l'ensemble des ouvriers, les boulangers-pâtisseries sont similairement exposés à la pression temporelle, aux gestes répétitifs et au port de charges lourdes. En

↓ **Figure 5**

Contraintes temporelles des ouvriers boulangers-pâtisseries .
Source : données EVREST



revanche, les boulangers sont nettement plus exposés à la chaleur, aux horaires atypiques et au travail de nuit. D'autres données de l'observatoire EVREST réparties par classes d'âge montrent que la station debout prolongée est ressentie comme nettement plus pénible par les boulangers-pâtisseries après 45 ans, par rapport à l'ensemble des ouvriers.

NUISANCES SONORES ET CONTRAINTES THERMIQUES

L'analyse ergonomique et les entretiens ont révélé la persistance de plusieurs facteurs de contrainte d'ordre physique, environnemental et organisationnel. Ils se manifestent par des nuisances sonores émanant des machines en marche (mélangeurs, mixeurs, laminoirs...)

Les départs précoces des pâtisseries salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention

et des systèmes de ventilation du laboratoire. La contrainte se manifeste également sur le plan thermique : il existe à la fois des contraintes thermiques froides, chaudes et une alternance entre les deux, sollicitant les capacités d'adaptation de l'appareil cardio-vasculaire. La contrainte froide gêne la dextérité et augmente la force de préhension. Elle favorise la survenue de troubles musculo-squelettiques et de la microcirculation des doigts. La contrainte froide est liée au fonctionnement des chambres froides (+ 5 °C et -18 °C), des armoires frigorifiques et au réglage de la climatisation à 18 °C (adaptée à la préparation du chocolat). La contrainte chaude expose à la déshydratation et au risque de tendinopathies ; elle est liée au fonctionnement des fours. En hiver et en été, la température extérieure peut majorer ou atténuer la contrainte thermique à l'intérieur des locaux. De plus, l'analyse ergonomique a montré de fréquents passages entre les pièces chaudes et froides. Un système de ventilation ou plus rarement de climatisation, l'usage individuel

d'une veste chaude et d'une fontaine à eau, constituent les modes d'adaptation usuels à la contrainte thermique. Enfin, la résolution des contraintes sonore et thermique s'avère fréquemment conflictuelle.

PORTS DE CHARGES RÉPÉTÉS ET POSTURES CONTRAIGNANTES

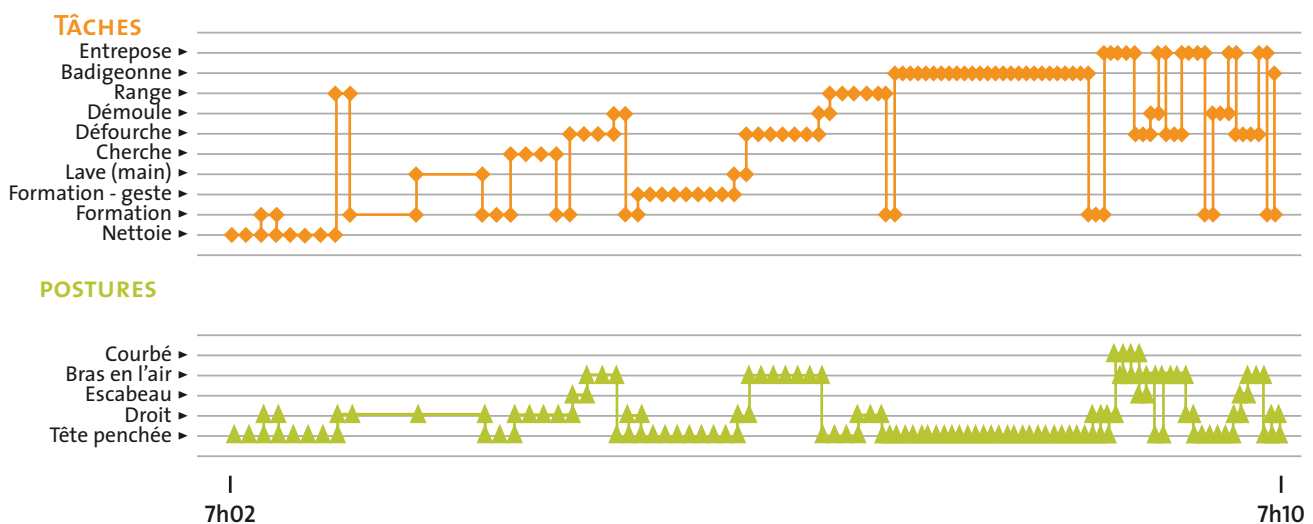
Les contraintes physiques sont également dues à des ports de charges répétés. La manutention concerne essentiellement les matières premières livrées (sac de farine ou de sucre de 25 à 40 kg l'unité, cartons de beurre de 25 kg). Les sacs d'amandes et les plaques de beurre peuvent atteindre 10 à 15 kg l'unité. Certains supports métalliques couramment utilisés en pâtisserie pèsent 2,8 kg l'unité, tandis que les bols mélangeurs de pâte à choux ou de macarons souvent manipulés et transportés sont plus ou moins lourds. L'entraide existe, mais elle répartit les difficultés sur plusieurs personnes. Elle ne remplace ni les aides à la manutention, ni l'aménagement des locaux. L'observation ergonomique a repéré 7 catégories de postures contrai-

gnantes : tête levée en direction des ustensiles, tête penchée vers l'avant, tronc penché, très penché ou courbé vers l'avant, position accroupie, bras au-dessus du plan des épaules. Les deux premières postures sont contraignantes pour le rachis cervical, les trois suivantes pour le rachis dorsolombaire, l'avant dernière pour les genoux et les chevilles. La posture bras au-dessus du plan des épaules accroît l'astreinte cardiaque et la sollicitation du complexe articulaire, musculaire et tendineux de l'épaule. De plus, de nombreux changements de posture interviennent, comme le montre la [figure 6](#).

Compte tenu des exigences du travail et de la configuration des locaux, ces contraintes posturales et de répétitivité sont constamment présentes. L'étude de deux situations de travail très différentes montre que les régulations mises en œuvre pour y faire face se jouent à un niveau collectif, en termes de répartition des tâches au sein de l'équipe et de transfert de certaines contraintes de postures et de répétitivité sur les apprentis. L'inverse peut également se produire : les

↓ **Figure 6**

Chronique de l'activité : représentation schématique des changements de postures et des tâches réalisées par un opérateur pendant son activité, après observation ergonomique



apprentis peuvent transférer sur les salariés permanents d'autres contraintes. Les contraintes physiques évoquées sont, de plus, associées à des contraintes horaires et temporelles.

PERSISTANCE DU TRAVAIL DE NUIT ET DE FORTE AMPLITUDE

Bien que les procédés de fabrication aient évolué, au moyen de chambres de pousse ou de fermentation contrôlée, de chambres froides et de techniques de surgélation rapide permettant de rationaliser la production, le travail de nuit et de forte amplitude persiste en pâtisserie artisanale comme l'a révélé le travail d'observation et d'analyse statistique.

Il est fréquent de débiter à 5 heures en semaine et le week-end à 4 heures. Durant plusieurs semaines en période de Noël, la prise de poste peut s'effectuer à 2 ou 3 heures. Les techniques de refroidissement et l'agrandissement des espaces de stockage ont permis de retarder l'horaire de prise de poste au cours des 30 dernières années. Cependant, les pâtisseries effectuent encore un travail partiellement de nuit tout au long de l'année, qui impacte la période de sommeil la plus sensible pour la récupération de l'organisme, située entre 0 et 5 heures. Les horaires sont dictés en particulier par les périodes d'ouverture des points de vente, mais aussi par des cycles temporels de grande densité de travail. L'analyse ergonomique et les entretiens ont ainsi permis de repérer un cycle annuel : les périodes de Noël, de Pâques, de fête des mères, de jours fériés et les périodes de fête familiale sont chargés partout en France ; juillet et août sont aussi chargés en zone touristique. Il existe aussi un cycle hebdomadaire (fin de semaine du jeudi au dimanche plus chargée que le début de semaine)

et un cycle journalier (début de journée très dense dédié à la fabrication et à la cuisson dans le cadre d'une activité planifiée, exécution de commandes particulières ou de dernière minute, fin de journée consacrée aux commandes et au suivi de stock). Par ailleurs, la pâtisserie artisanale est caractérisée par un fonctionnement à la fois en flux continu (congélation de produits crus ou semi-finis) et en flux tendu (finitions et décorations réalisées le jour même, spécialités fraîches). Dans cette branche professionnelle et dans ce contexte, la question du travail de nuit est difficile à mettre en débat, alors que les effets à long terme du travail de nuit sur la santé (cancers, risques cardiovasculaires, troubles digestifs et métaboliques, fatigue...) sont documentés [15]. La question des horaires est à analyser à l'échelle de chaque entreprise, dans le cadre plus général de l'organisation du travail. En somme, le travail partiellement de nuit est-il incompressible ou subsiste-t-il encore des marges de manœuvre techniques et organisationnelles qui permettraient de concilier les enjeux économiques et des horaires de travail moins contraignants ? La question mérite d'être posée, tant le travail matinal précoce risque d'induire des effets irréversibles à long terme.

En particulier, l'amplitude horaire travaillée en période de Noël est élevée, pouvant atteindre 20 heures sur 24 dans les jours précédant Noël. La période de Noël est d'ailleurs redoutée par la plupart des pâtisseries interrogées, quel que soit leur âge et malgré la mise en place d'une organisation spécifique au moins 6 semaines avant cette fête. L'ensemble de ces tensions retentit par ailleurs au niveau individuel sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée. Le travail matinal précoce, long-

temps sous-estimé dans ses effets à long terme, n'est pas à négliger pour la santé des opérateurs [14 à 20].

Le travail des pâtisseries requiert actuellement un éveil entre 2h30 et 4h30, pour prendre son poste entre 4h et 6h. Ce paramètre est principalement déterminé par des contraintes biologiques (être « du matin » ou pas) et des contraintes de transport domicile-travail. Or, la période de 0h à 5h est celle où la vigilance est la plus basse, où l'organisme régénère les tissus (multiplication cellulaire). Durant le sommeil nocturne s'effectuent également, au niveau cérébral, un tri et une mémorisation des informations de la journée, au cours de plusieurs cycles de sommeil de 1h30 chacun.

Lors du travail de nuit, le risque accidentel est accru du fait de périodes imprévisibles et incontrôlables de chute de vigilance et de micro-endormissement. Par ailleurs, les perceptions sensorielles sont troublées (perceptions auditives, visuelles, tactiles, sens de l'équilibre), la coordination et la motricité gestuelle sont perturbées : il en résulte une moindre anticipation et un guidage gestuel moins précis. De plus, les capacités de réflexion sont dégradées, le temps de réaction est allongé. Enfin, la fatigue accumulée est souvent associée à long terme à une agitation, une anxiété ou une agressivité accrue. Dans ce contexte, le risque de conduites addictives compensatoires est augmenté.

Le sommeil diurne des travailleurs de nuit est raccourci, fragmenté, avec un endormissement plus difficile [21]. Il existe des ruptures dans la succession des phases de sommeil. Cela concerne en particulier le poste du matin, caractéristique de la boulangerie-pâtisserie. Il en résulte fréquemment un réveil

Les départs précoces des pâtisseries salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention

matinal provoqué, un besoin de sommeil au réveil et une somnolence durant le trajet domicile-travail et au travail. Les siestes constituent un mode de correction de la dette de sommeil et d'amélioration de la vigilance après la sieste. Le sommeil du travailleur de nuit est également de moindre qualité. Si bien qu'au total, il existe une dette en sommeil préjudiciable pour la santé.

Le travail de nuit coûte sur le long terme et retentit sur l'espérance de vie à travers un effet sur les troubles cardiovasculaires (infarctus du myocarde, accidents vasculaires cérébraux) et les cancers. Il peut également entraîner des troubles digestifs et un syndrome métabolique (prise de poids, hypertension artérielle, diabète, anomalies du bilan lipidique). Le travail de nuit peut créer une limitation de la vie sociale en raison de la discordance temporelle entre le rythme de vie du travailleur posté et les rythmes sociétaux (difficultés à organiser des rencontres amicales et difficultés d'accéder aux activités sociales culturelles, sportives, associatives...) [15] (encadré 2).

FORTE PRESSION TEMPORELLE

Les ouvriers boulangers-pâtisseries interrogés dans le cadre de l'observatoire EVREST se considèrent comme soumis à la pression temporelle, de façon équivalente aux autres ouvriers (figure 5). Cependant, l'observation ergonomique et les entretiens semi-directifs mettent cette contrainte en exergue. La pression temporelle s'observe à différentes échelles, de la journée, de la semaine, du mois, de l'année. Par exemple, la gestion des commandes, tendue vers la satisfaction immédiate du client, pèse sur la charge de travail des pâtisseries ;

↓ Encadré 2

> ÉVALUATION DES RISQUES SANITAIRES LIÉS AU TRAVAIL DE NUIT [15]

L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) a évalué les risques sanitaires pour les professionnels exposés à des horaires atypiques, en particulier au travail de nuit, régulier ou non. Cette expertise confirme qu'il existe des effets sur la santé du fait de perturbations des rythmes biologiques.

Les résultats de l'expertise mettent en évidence des effets du travail de nuit sur la santé, avec différents niveaux de preuve scientifique :

a) Effet **possible** du travail de nuit sur les risques :

- de dyslipidémies ;
- d'hypertension artérielle ;
- d'accidents vasculaires cérébraux ischémiques.

b) Effet **probable** du travail de nuit sur les risques :

- de troubles de la santé psychique ;
- de performances cognitives ;
- d'obésité et de prise de poids ;
- de diabète de type 2 ;
- de maladies coronariennes (ischémie coronaire et infarctus du myocarde) ;
- de cancer.

c) Effet **avéré** du travail de nuit sur :

- la somnolence ;
- la qualité de sommeil et la réduction du temps de sommeil total ;
- la survenue du syndrome métabolique.

Par ailleurs, les experts ont conclu que le travail posté incluant une partie de nuit conduisait à une accidentologie augmentée.

il s'agit notamment de commandes de dernière minute, de commandes atypiques et personnalisées, gérées de façon variable selon les entreprises. L'analyse ergonomique a montré comment, dans le cas particulier d'une entreprise, les pâtisseries hésitent à refuser des commandes particulières ou de dernière minute, de peur de perdre leurs clients : ces commandes sont livrées dans la journée au prix de dépassements horaires ; elles s'intègrent dans un processus de création et dans une posture de défi à relever. L'autre entreprise étudiée fixe des délais de 24 heures si l'entremets semi-fini est en stock, de 48 à 72 heures s'il ne l'est pas. Dans ces pointes d'activité sans renfort, l'entraide et la coopération concourent au succès, mais ces

régulations collectives ne tiennent qu'au prix de dépassements d'horaires et de périodes de travail particulièrement denses. Par conséquent, les réels progrès réalisés dans l'anticipation des tâches, grâce à la mécanisation, à la congélation et au sens organisationnel des chefs de laboratoire sont contrebalancés par une pression temporelle croissante dictée par la recherche de la satisfaction et de la fidélisation du client. L'enquête qualitative a également mis en évidence une pression temporelle élevée associée à des pointes d'activité sans renfort, en partie dictée par la nécessité de livrer les premières commandes à la surface de vente pour l'ouverture à 7h. Ainsi, la charge de travail se révèle particulièrement élevée à la

prise de poste. En début de poste, les pâtisseries préparent les produits, les cuisent, encadrent les apprentis en montrant et en expliquant le geste approprié, vérifient les pesées... L'ensemble des activités est à mener en parallèle et peut conduire à des dépassements d'horaires. La *figure 6* illustre la réalisation de 10 actions différentes en 8 minutes, avec la reprise de certaines d'entre elles : nettoyage des plaques, suivi des stagiaires, lavage des mains, recherche d'outils, défournement puis démoulage des préparations, rangement et nettoyage du plan de travail et des ustensiles, badigeonnage de croissants, entreposage des préparations en chambre de pousse ou en étuve.

Cette pression temporelle est préjudiciable aux ajustements individuels en particulier chez les plus jeunes et les plus âgés. Elle paraît notamment liée à des contraintes accrues de suppléance des absences qui, selon les salariés interrogés, paraissent plus importantes depuis une dizaine d'années. De nombreux pâtisseries interrogés en entretien signalent d'ailleurs la disparition des périodes creuses, propices à la récupération, même lorsque la surface de vente est calme.

En écho à ce qui précède, les chefs d'entreprise interrogés par le cabinet d'étude et de conseil soulignent combien la pression de leur propre exercice est forte : « à 40 ans, je commence à 3h30 et finis à 19 heures... On travaille tous les week-ends, on sacrifie sa vie de famille... Stress en période de fêtes, usure physique, fatigue... Temps de travail important... Les horaires... On n'est pas soutenu... On a du mal à trouver des repreneurs ». Certains chefs d'entreprise doutent ouvertement de leur propre capacité à « tenir » jusqu'à la retraite.

UNE INTENSIFICATION DU TRAVAIL ?

Dans ces conditions, il est possible d'émettre l'hypothèse de l'existence d'une intensification du travail. Au niveau national, une telle hypothèse est corroborée par l'évolution des risques professionnels constatée dans le secteur privé entre 1994 et 2010, à travers les premiers résultats de l'enquête SUMER publiés en 2012 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) [22] ; chez les ouvriers qualifiés comme chez les employés de commerce, de service et dans les professions intermédiaires, les auteurs de cette publication constatent davantage de tension au travail depuis 2003. Ils concluent alors : « entre 2003 et 2010, toutes les catégories socioprofessionnelles connaissent un accroissement de la demande psychologique, le plus souvent associé à une baisse de la latitude décisionnelle. Il en résulte un net accroissement de la proportion de salariés en situation de job strain », c'est-à-dire de tension au travail.

L'enquête qualitative oriente également vers une intensification du travail.

Primo, ce mécanisme a été spontanément identifié en entretien par deux pâtisseries, selon lesquels il remonte à 20 ans, au moins. Ainsi, un pâtissier expérimenté a évoqué spontanément ses débuts professionnels marqués par un temps de travail élevé – 250 heures par mois, à raison de 10 heures quotidiennes –, mais accompli à un rythme moins intense qu'à présent. Tous les pâtisseries interrogés estiment d'ailleurs « aller plus vite qu'avant ».

Secundo, l'étude ergonomique et les entretiens menés montrent que les gains de temps obtenus grâce à la mécanisation ont été mis au service d'une qualité, d'une produc-

tivité horaire et d'une production accrues, en premier lieu. Ils ont ensuite été affectés à une meilleure anticipation des tâches et à une plus grande créativité.

Tertio, des pâtisseries interrogés soulignent que les nouveaux magasins ouverts par leur employeur ne constituent pas d'abord une opportunité, mais plutôt une nécessité économique pour survivre face à la concurrence. Le laboratoire doit alors produire davantage à effectif constant, probablement sous l'effet conjugué d'une nécessaire maîtrise de la masse salariale et d'une pénurie de main d'œuvre qualifiée.

Quarto, si quelques pâtisseries sont spécialisés, tous veillent à conserver une polyvalence nécessaire pour suppléer les absences de leurs collègues. Or, la polyvalence est à entretenir constamment et consomme du temps de veille technique, dans un métier défini par plusieurs pâtisseries comme « complexe et précis », aux antipodes de l'improvisation. De plus, la réduction du temps de travail opérée après 2005, si diverse soit-elle dans ses modalités, semble majorer la nécessité de suppléances, alors que les effectifs sont calculés au plus juste. Cela concourt d'ailleurs à la disparition de périodes plus creuses, relatée par la moitié des pâtisseries. Or, ces périodes creuses ne servaient pas seulement à récupérer, mais aussi à réaliser des opérations cycliques moins routinières et utiles à la bonne fin du travail (anticipation de périodes chargées, planification, maintenance...). Plus encore, en période de fête, où les effectifs qualifiés ne changent généralement pas, la flexibilité repose collectivement et individuellement sur le facteur humain et sur la capacité d'anticipation des tâches largement en amont.

Enfin, le tuteur d'apprentissage accomplit son rôle d'encadrement sur

Les départs précoces des pâtisseries salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention

son temps de travail habituel et cela contribue à intensifier son travail. Or, cela n'est pas sans conséquence sur les capacités d'adaptation et sur la santé à moyen et à long termes des opérateurs, notamment en ce qui concerne les TMS, le sommeil, la fatigue et la difficulté de récupération. La pression temporelle illustrée par la *figure 6* et l'intensité du travail ne sont pas extensibles à l'infini au plan gestuel et en termes de capacité cognitive de traitement des informations. L'intensification du travail semble ne pas épargner les apprentis et est susceptible de retentir sur leur contenu de formation, lorsqu'ils sont assimilés à une variable d'ajustement de la production. Leur début de vie professionnelle apparaît difficile.

DES SITUATIONS DE TRAVAIL CONTRASTÉES

DES JUNIORS SUREXPOSÉS ?

L'enquête qualitative montre que les situations de travail sont souvent très différentes d'une entreprise à l'autre et même à l'intérieur d'une même entreprise ; celles des salariés plus âgés et des apprentis apparaissent ainsi contrastées, tant leur travail est divisé. Les jeunes sont davantage centrés sur des productions de masse sous la direction d'un expérimenté, tandis que les salariés plus âgés et expérimentés sont davantage spécialisés et centrés sur les activités les plus créatives et complexes. Ainsi, les apprentis (stagiaires) constituent fréquemment la moitié de l'effectif productif du laboratoire, dans une unité de production s'inspirant plutôt d'un modèle industriel. La production de masse ensuite congelée est rythmée par leurs cycles de présence. Or, il s'agit d'une période sensible pour les stagiaires, qui

testent leur insertion professionnelle au sortir de l'école, leur motivation, leur capacité d'intégration au métier, à ses contraintes, à ses valeurs, à sa culture et sont en situation d'apprentissage. La fréquence des abandons est difficile à gérer à l'échelle individuelle et collective dans une toute petite entreprise.

L'analyse ergonomique réalisée dans deux entreprises montre le glissement des tâches les plus contraignantes vers les apprentis et les jeunes embauchés, assorti d'un risque ultérieur d'usure prématurée. Elle montre aussi que « *cela tient* » au quotidien grâce à des collectifs de travail soudés et engagés sur des valeurs communes de métier. Les régulations collectives de l'activité restent toutefois fragiles. Elles peuvent conduire à des surexpositions individuelles défavorables à la santé et à la fragilisation de collectifs pourtant initialement soudés. Plus encore, l'entrée dans le métier associée à des travaux difficiles peut être source d'un désengagement et, à terme, de difficultés de renouvellement des collectifs de travail. Le constat posé indique que certaines tâches sont considérées comme pénibles dès la trentaine et que les conditions de travail participent bien à une usure professionnelle. Cela incite l'entreprise et la branche professionnelle à réfléchir aux conditions d'insertion et de formation des nouveaux, à leur statut (surnuméraire ou productif), sans omettre les conditions et l'intensité de travail des salariés expérimentés qui en ont la charge. Les apprentis sont, en effet, à la fois une ressource et une contrainte pour les collectifs de pâtisseries expérimentés. En somme, il s'agit de promouvoir une politique générale d'amélioration des conditions de travail pour tous, ainsi que d'aménagement des conditions de travail

au fil du parcours professionnel.

Les données de la littérature sur l'âge corroborent ce constat. Ainsi, les travaux conduits par le CREAPT [3, 23 à 25] démontrent l'importance de laisser des marges de manœuvre aux salariés vieillissants, de préparer et d'accompagner avec soin les changements dans les entreprises, afin d'éviter l'exclusion de ceux-ci. D'autres travaux synthétisés par Boitel [26], menés dans le domaine de l'ergonomie, de la psychologie et de la sociologie du travail montrent que les « *solutions sont à construire sur chaque situation de travail spécifiquement. Si le vieillissement dans et par le travail se caractérise par des déclin fonctionnels indéniables avec l'avancée en âge, il peut également s'accompagner de la construction d'une expérience professionnelle riche permettant à la fois d'éprouver de la reconnaissance dans son travail et de préserver sa santé* ». Or, ces mêmes travaux mentionnent que le développement de cette expérience n'est possible que lorsque les conditions de travail et de formation laissent aux salariés des marges de manœuvre suffisantes pour élaborer des savoirs et savoir-faire, résultats d'un compromis original entre les différentes dimensions individuelles, collectives et environnementales. C'est donc en travaillant sur la conception de conditions de travail et de formation « adaptables » que l'on pourra trouver des solutions locales pertinentes.

Plusieurs salariés interrogés en entretien observent aussi que les contraintes du travail sont mal réparties ; certains pâtisseries, plus âgés ou vulnérables, mettent en œuvre des stratégies d'économie qui surexposent d'autres salariés en meilleure santé aux contraintes physiques, cognitives et temporelles de travail. Or, les auteurs

du rapport EVREST de la région Lorraine en 2010-2011 [27] rappellent « *l'impérieuse nécessité à ne pas transférer les tâches les plus pénibles aux jeunes populations de travailleurs sous peine d'impacter leur santé future à un âge plus avancé. Il y a lieu de poursuivre l'effort d'amélioration des conditions de travail* », l'indicateur des contraintes ressenties « *pouvant être faussé lors de l'observation de jeunes populations* ». En d'autres termes, selon ces auteurs, « *la moindre pénibilité ressentie par les moins de 30 ans peut être aussi un facteur de surexposition aux contraintes de cette catégorie de travailleurs* ». Les analyses réalisées à l'échelle des individus et des laboratoires confirment que le risque est réel de surexposer les plus jeunes aux contraintes, au détriment de leur vieillissement futur. C'est pourquoi, il est légitime de réduire en priorité les contraintes pour tous quel que soit l'état de santé (domaine de prévention primaire). Il semble néanmoins irréaliste de renoncer à des aménagements spécifiques selon l'âge et l'état de santé (prévention de niveaux secondaire et tertiaire). Enfin, penser l'équilibre des contraintes entre seniors et jeunes pâtisseries conduit aussi à poser la question des relations entre les générations et les aménagements possibles des carrières en fonction de l'expérience acquise.

DES MODÈLES DE PRODUCTION PLUS OU MOINS ARTISANAUX, PLUS OU MOINS INDUSTRIELS

Un autre point de tension concerne la pression du modèle de production industriel sur l'artisanat. En effet, l'analyse ergonomique a révélé l'existence de deux types de cultures, l'une de type artisanal traditionnel, l'autre de type ration-

nel industriel. La culture artisanale traditionnelle se manifeste, par exemple, par un recours limité aux techniques de refroidissement, ainsi que par l'usage prépondérant d'outils manuels sollicitants pour le membre supérieur, tels que fouets, spatules, poches à douille, entonnoirs à piston. Ce type d'entreprise tend cependant à s'équiper de machines pour faciliter certaines tâches particulièrement répétitives ou précises. L'entreprise s'inspirant du modèle artisanal présente souvent des espaces de stockage et de circulation malaisés, déterminés par l'implantation du lieu de vente et de production au centre de la ville dans un immeuble ancien, comportant plusieurs étages et peu adapté à l'activité. Une entreprise de ce type propose une grande diversité de produits, notamment de produits frais à écouler rapidement, un stockage réduit de produits congelés, une recherche permanente de produits innovants. Elle se spécialise parfois dans la satisfaction le jour même de commandes particulières émanant de la clientèle, en dépit du coût adaptatif pour l'équipe de travail en termes de polyvalence, d'entraide et de dépassements d'horaires. Ce type de pâtisserie fixe des délais courts de réalisation des commandes. Elle fonctionne avec un effectif prédominant et stable de pâtisseries expérimentés et avec peu d'apprentis. En effet, les pâtisseries expérimentés sont polyvalents et capables de régulations fines de leur activité. Ainsi, ils adoptent une gestuelle plus rapide et précise que celle des novices et changent plus aisément de stratégie lorsque la fatigue s'installe (poches à douille manipulées à une ou à deux mains, optimisation des déplacements par une planification élaborée des tâches...). Les régulations de l'activité de travail ne sont pas seulement

individuelles, mais aussi collectives, basées sur la coopération et l'entraide. L'ensemble de ces régulations individuelles et collectives s'opère plus aisément au sein de collectifs expérimentés.

A contrario, la culture industrielle se manifeste dans une mécanisation croissante des tâches autorisant des gains de temps significatifs (machines telles que dresseuse, machine à enrober, machine à crème pâtissière, laminoir, mélangeur, four, lave-batterie...), dans le recours croissant à la congélation et dans une production de masse lorsque les apprentis sont présents ; ceux-ci sont souvent plus nombreux que dans une entreprise s'inspirant du modèle artisanal. Cette culture industrielle se traduit aussi par une production anticipée en grande quantité, bien conservée et progressivement écoulee, grâce à un important stock tampon de produits intermédiaires et finis. Néanmoins, en dépit des progrès techniques, certaines préparations ne peuvent être congelées. Dans un établissement de ce type, la diversité des produits est réduite, les espaces de stockage de produits finis et intermédiaires sont très importants, le délai d'accomplissement des commandes est relativement long, les horaires fixes, avec peu ou pas de dépassements. Le choix d'un vaste laboratoire de plain-pied, équipé de nombreuses et vastes chambres froides, où circulent des transpalettes dans des espaces rationnels de stockage reste minoritaire dans ce secteur d'activité ; un tel choix procède du modèle industriel. Des solutions intermédiaires sont probablement possibles, pour mieux concevoir des locaux, des espaces de circulation et de stockage, choisir des outils et matériels réellement adaptés à l'activité [28].

La mécanisation peut libérer du temps pour la qualité de la finition

Les départs précoces des pâtisseries salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention

et la décoration des produits, étape cruciale pour faciliter la vente à une clientèle de plus en plus exigeante sur leur aspect. Le temps libéré permet de réaliser d'autres commandes en parallèle ; il peut aussi être au service de l'élaboration de produits innovants (mélanges originaux entre différentes saveurs et textures), sous réserve d'une coopération accrue et d'une redistribution des tâches entre les opérateurs. Le choix des éléments matériels et des machines diminue certaines formes de contrainte physique, mais il en accroît d'autres. Ainsi, l'investissement dans des machines comme la dresseuse pour la production des macarons prend en charge certaines phases de préparation, mais la mécanisation induit une augmentation des quantités préparées pour rentabiliser l'équipement. Il en résulte un accroissement des gestes répétitifs de fourrage des choux et de garnissage des macarons, car ces opérations sont encore effectuées manuellement.

Chaque entreprise artisanale contribue à un métier attaché à fabriquer complètement ses produits et à garder une avance en termes d'innovations, afin de se démarquer de l'industrie ; néanmoins, ce métier reste soumis à de fortes pressions économiques et techniques issues de l'industrie. L'artisanat opère à l'échelle de l'entreprise un compromis original entre deux options extrêmes : un modèle industriel dans lequel la variabilité et la diversité sont réduites et planifiées et un modèle purement artisanal dans lequel tous les produits sont fabriqués en réponse immédiate à la demande. Quelle que soit l'option retenue, le compromis opéré n'est jamais neutre pour les conditions de travail des opérateurs.

L'ensemble des données qui viennent d'être évoquées laisse supposer une réduction des marges de manœuvre des différents acteurs, à plusieurs niveaux et de façon liée : des contraintes (de temps, d'espace, de respect des normes d'hygiène...) qui restreignent les possibilités pour chacun de mettre en œuvre les gestes ou les façons de s'organiser qui lui conviendraient ; des formes de *turn-over* qui ne facilitent pas la consolidation des collectifs de travail ni la transmission des savoirs professionnels ; et un environnement économique qui met les entreprises elles-mêmes sous pression. Cependant, l'analyse ergonomique et les entretiens révèlent des marges de progrès, voire des solutions techniques qui réduiraient certaines contraintes. Elles sont résumées dans le paragraphe suivant. Il arrive aussi que des initiatives soient prises par le chef du laboratoire ou bien par les ouvriers eux-mêmes. Leur mise en œuvre repose sur l'expertise des salariés, leur créativité et la qualité du dialogue au sein de l'entreprise. L'amélioration des conditions de travail passe par la capacité de négociation d'aménagements et de compromis autour du chef de laboratoire, pivot de la définition de l'organisation du travail dans le laboratoire. Les pistes de prévention qui suivent visent précisément à mobiliser cette expertise collective.

DES PISTES DE RÉFLEXION ET D'ACTION

Les principales contraintes physiques, environnementales et organisationnelles identifiées par les deux analyses quantitatives à l'échelle nationale et qualitative à l'échelle des 13 pâtisseries interrogées

et de deux laboratoires, considérées comme des facteurs d'usure à long terme sont les suivantes :

- port de charges de 5 à 50 kg l'unité ;
- stockage souvent inadéquat par rapport à la production, à un risque de chute des salariés (dans des escaliers notamment) et à un risque accru de TMS ;
- bruit supérieur à 80 dBA, nocif pour l'audition et pour d'autres fonctions de l'organisme (système cardiovasculaire, système nerveux, fatigue...);
- travail de nuit : prise de poste matinale entre 3 et 5 heures ;
- travail en fin de semaine et les jours fériés, avec une prise de poste à 3 ou 4 heures ;
- postures contraignantes et inconfortables du rachis et des membres (station debout, flexion de la nuque, flexion du tronc vers l'avant, posture accroupie), efforts, gestes répétitifs ;
- pression temporelle et gestion des commandes de dernière minute ;
- alternance d'ambiances thermiques chaudes et froides ;
- charge cognitive non négligeable dans ce métier manuel, notamment en période chargée.

Préalablement à l'action dans l'entreprise, il est indispensable d'analyser en détail la situation de travail et d'organiser le dialogue entre l'employeur et les salariés sur différents points, dans le cadre d'une démarche participative. Il s'agit de construire des espaces d'échange et de dialogue. Concrètement, il est proposé d'associer plus activement les travailleurs à l'analyse des situations de travail et à leur transformation, notamment à travers des réunions de travail courtes et opérationnelles avec leur employeur. Une autre piste serait de favoriser des entretiens annuels d'activité, à l'échelle d'une très pe-

tite entreprise, permettant un réel échange sur le travail lui-même et sur des évolutions possibles dans le domaine de la répartition des tâches. En ce domaine, l'Observatoire régional de santé au travail (ORST) de Champagne-Ardenne a créé des outils d'aide pour une meilleure gestion prévisionnelle du personnel senior. Il s'agit notamment d'un support d'entretien et d'une grille d'évaluation du temps de dialogue avec le salarié senior. Dans le cas des pâtisseries salariées de l'artisanat, cette démarche participative semble d'autant plus opportune qu'ils sont attachés à leur entreprise et à leur métier. De plus, l'observation des situations de travail par les employeurs, les salariés et par leur interlocuteur de santé naturel, le service de santé au travail, pourrait faire émerger des leviers de prévention adaptés au contexte singulier de l'entreprise (caractéristiques particulières des locaux, des machines, de l'organisation du travail, de la démarche de marketing...).

D'une manière générale, l'analyse ergonomique et les entretiens ont repéré plusieurs domaines d'action possibles : l'aménagement des locaux, crucial sur le plan des conditions de travail, l'aménagement des horaires décalés ou de nuit, la gestion des commandes de dernière minute, les dépassements horaires importants lors de la période de Noël et enfin la place des apprentis.

Il est possible d'agir sur une partie de ces aspects en mobilisant les normes en vigueur (bruit, manutention, dimensions des postes de travail...). Cette approche ne suffit pourtant pas : l'action de prévention gagnerait à intégrer les représentations des travailleurs et des employeurs sur les questions de santé et de sécurité au travail

dans cette branche professionnelle. Avant d'agir, il serait judicieux de faciliter la prise de conscience des préjugés et de les mettre en débat dans l'entreprise. Par exemple, certaines représentations bien ancrées comme estimer la station debout indispensable, ou bien considérer impossible d'améliorer la gestion de la période de Noël ou de reculer l'horaire de prise de poste nuisent à la soutenabilité à long terme du travail. L'observation et les entretiens ont montré que ces avis sont souvent réputés non négociables à tous les niveaux de l'entreprise. Par exemple, proposer un siège adapté aux caractéristiques de l'activité se heurte aux représentations et préjugés dans ce secteur d'activité, qui lui confèrent un caractère incongru ; préconiser cet accessoire ne serait pas suivi d'effet, sans un dialogue préalable avec les employeurs et avec les salariés, au niveau des entreprises et au niveau de la branche professionnelle. Agir en prévention suppose constamment une volonté partagée, un intérêt commun et l'habitude du dialogue dans une approche participative.

Pourtant, certaines entreprises mènent des actions de prévention originales. En prévention collective des TMS, par exemple, une entreprise équipe des étuves d'un système de vérins, pour assister le port de plaques chargées. Une autre entreprise opère un changement de tâche tous les 6 mois (rotation entre les salariés) pour éviter la lassitude et soutenir la motivation. Concernant les horaires, une entreprise propose aux jeunes plutôt qu'aux seniors d'accomplir des heures supplémentaires et propose également un temps partiel pour les seniors qui le souhaitent. Une autre entreprise cherche à retarder l'horaire de début de poste actuelle-

ment à 3h ou à 4h pour les seniors.

Ces mesures peuvent convenir aux jeunes et aux seniors dont les besoins sont différents (au plan physiologique et financier), à condition de ne pas transférer l'ensemble des contraintes sur les plus jeunes et sous réserve que la pyramide des âges de l'entreprise soit assez équilibrée. Cela ne dispense cependant pas d'une réflexion sur le recul de l'horaire de prise de poste pour tous. Certaines entreprises prennent l'initiative, généralement appréciée, d'accorder à leurs salariés un week-end chômé sur deux ou quatre. Un dernier exemple de prévention individuelle rapporté par le cabinet d'étude et de conseil concerne une prestation de massage à la disposition des pâtisseries durant les périodes de fêtes, afin de lutter contre les contractures musculaires liées à la station debout et à la contrainte thermique froide. Ce type d'action dont l'efficacité n'est pas prouvée ne dispense en aucun cas d'agir sur les conditions de travail², par exemple d'étudier les possibilités de réalisation de certaines opérations en position assise ou assise-debout et de prendre des micro-pauses en station assise.

Compte tenu de ce qui précède, une vigilance particulière et un questionnement semblent nécessaires pour les acteurs de prévention et l'entreprise sur les points suivants :

- revoir l'implantation des différents équipements avec les espaces de circulation et de stockage (personnes, matières premières, produits intermédiaires et finis) ;
- poser la question de l'implantation du laboratoire à l'extérieur du centre-ville, dans un local adapté (dissocier la surface de vente de la production) ;
- choisir les équipements matériels en fonction de l'activité, dans l'objectif d'améliorer les postures

2. Prévention primaire se référant aux principes généraux de prévention inscrits dans les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail.

Les départs précoces des pâtisseries salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention

inconfortables, de réduire les efforts, la répétitivité gestuelle et la fatigue ;

- envisager le recul de l'horaire de prise de poste de façon à préserver autant que possible la période de sommeil de 0 à 5 heures la plus sensible pour la récupération, celle aussi où le niveau de vigilance est le plus bas ; les moyens de congélation et les stratégies d'anticipation ont déjà permis d'importants progrès en ce domaine ;

- réfléchir à l'aménagement des horaires au fil des parcours professionnels (carrières), à une répartition différente de la charge de travail quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle ;

- préserver dans la mesure du possible certains week-ends chômés ;

- envisager comment limiter les amplitudes horaires et le travail dans l'urgence au moment de Noël. La quasi-totalité des pâtisseries interrogés redoutent cette période même s'ils sont encore en pleine possession de leur capacité de travail ;

- analyser et optimiser la gestion des commandes de dernière minute et des commandes particulières (hors format) ; réfléchir au délai de réalisation de ces commandes (24 heures, par exemple) ;

- réfléchir au statut et à la maquette de formation des apprentis, souvent considérés comme des variables d'ajustement de la production ; prendre en compte le temps de transmission entre anciens et nouveaux ;

- réfléchir à la formation continue des seniors (fréquence, modalités et contenu des formations), pour leur permettre de s'adapter et soutenir leur motivation.

Enfin, au niveau de l'entreprise et également de la branche professionnelle, il semble pertinent d'agir notamment sur trois points :

- combattre les préjugés et convaincre les artisans d'agir à

long terme sur la prévention de l'incapacité de travail et de favoriser le bien-être, dès le début de la carrière des salariés et pas seulement chez les ouvriers les plus âgés ;

- approfondir les possibilités de développement de carrière, de diversification des tâches et d'aménagement en fonction de l'expérience acquise et de l'état de santé. Cela relève de différents niveaux de prévention qu'il serait vain d'opposer ;

- l'intensité (ou densité du travail) est à considérer. Est-il possible de donner du « mou » aux opérateurs concernés, afin qu'ils puissent s'adapter et tenir dans la durée ?

CONCLUSION

Le travail de recherche appliquée, réalisé à la demande d'une fédération d'artisans inquiète de voir partir prématurément les salariés qualifiés et expérimentés du secteur, a permis de montrer qu'il existait des marges de manœuvre possibles pour mener une action de prévention concertée. Le fait que les employeurs soient attachés à leurs salariés et que réciproquement ces derniers tiennent à leur métier, à leur entreprise et à leur emploi constitue un élément de contexte moteur pour trouver des solutions opérationnelles, en concertation.

Les données statistiques et épidémiologiques ont indiqué des domaines à investir et les analyses plus détaillées des situations de quelques salariés et de deux laboratoires ont montré comment les questions de prévention pouvaient être abordées, pour tenir compte des contextes toujours singuliers du travail. À partir des situations décrites, l'une de type artisanal, l'autre de type davan-

tage industriel, les préventeurs peuvent concevoir par analogie des solutions à mettre en œuvre en pâtisserie artisanale. Les choix économiques et organisationnels des deux types de structures étudiées induisent nécessairement des tensions entre la qualité des services (respecter voire raccourcir les délais de livraison des produits), des produits (ne pas manquer ni accélérer une étape nécessaire de fabrication), d'une part, et les conditions de travail des salariés (marges de manœuvre), d'autre part. Ces choix influencent la charge de travail, en particulier à travers la gestion des pics d'activité sans renfort et l'importance du travail de nuit ; les choix opérés impactent également le mode de formation des apprentis, avec parfois un abandon de tâches confiées à l'apprenti.

En somme, l'image festive et créative de la production en pâtisserie, les valeurs d'engagement dans le métier et dans l'entreprise ne doivent pas occulter les exigences et la sélectivité des conditions de travail. Un travail de prévention de longue haleine s'avère nécessaire, au plan de l'ergonomie et de l'organisation notamment, si l'on veut prévenir des situations d'incapacité de travail et des bifurcations professionnelles liées à la soutenabilité du travail [3] de pâtissier artisanal. Le médecin, l'infirmier du travail et l'ergonome sont en capacité d'intervenir en pluridisciplinarité dans ce secteur d'activité, dans le cadre d'une démarche de prévention participative.

POINTS À RETENIR

- Les salariés qualifiés et expérimentés de la pâtisserie artisanale quittent le secteur prématurément.
- Les conditions de travail et l'intensification du travail expliquent en partie cette situation.
- Posent fréquemment des difficultés : le travail de nuit et de fin de semaine, l'implantation des équipements de travail et les lieux de stockage, la gestion des commandes de dernière minute et des périodes chargées (Noël, Pâques...).
- Dans ce secteur, les employeurs tiennent à leurs salariés et réciproquement. Il est donc possible de mettre en œuvre des analyses et des actions de prévention concertées.
- L'attention doit être portée dès le début de la carrière.
- La répartition du travail entre les salariés expérimentés et novices est à étudier, dans l'intérêt de toutes les parties.

BIBLIOGRAPHIE

- 1 | **MANSUY A, WOLFF L** - Une photographie du marché du travail en 2010. INSEE (www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1391/).
- 2 | Résultats sectoriels 2010 : Boulangerie et boulangerie-pâtisserie (1071C). INSEE, 2010 (www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=esa-commerce-2010&page=donnees-detaillees/esa/esa-commerce-2010/fiche1071C.html).
- 3 | **VOLKOFF S, GAUDART C** - Conditions de travail et « soutenabilité » : des connaissances à l'action. Rapport de recherche n° 91. Centre d'Etudes de l'Emploi (CES), 2015 (www.cee-recherche.fr/publications/rapport-de-recherche/conditions-de-travail-et-soutenabilite-des-connaissances-laction).
- 4 | **MENDEZ A (Ed)** - Processus : concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales. Collection Intellection. Louvain-la-Neuve (Belgique) : Academia Bruylant ; 2010 : 260 p.
- 5 | **LESAGE FX, DESCHAMPS F** - Évaluation de l'état de santé d'une population d'artisans et de commerçants. *Arch Mal Prof Environ*. 2006 ; 66(5) : 456-64.
- 6 | **BRETON C** - Prévention des allergies respiratoires professionnelles en boulangerie-pâtisserie. Dossier médico-technique TC 87. *Doc Méd Trav*. 2002 ; 90 : 111-29.
- 7 | Boulangerie, pâtisseries et biscuiteries. Prévenir les TMS. CSST, 2003 (www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/500/Documents/dc_500_173.pdf).
- 8 | **TOURANCHET A, DUBRÉ JY, RAOULT M, JACQUES C** - Quatre grandes enquêtes sur les inaptitudes médicales en médecine du travail. Société de médecine et de santé au travail de l'Ouest (SMSTO), 2005 (http://smsto.fr/public/uploads/actu/492_mirtmo.pdf?PHPSESSID=700b61158d50c5a73ed51ad41591408a).
- 9 | Inaptitudes totales et définitives en région Bretagne. Données 2009. Gref Bretagne, 2010 (www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications_2010/mission_obs/inaptitudes/inapt_nov10.pdf).
- 10 | Enquête 2008. Les inaptitudes au poste de travail en 2008 en Rhône Alpes. Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle Rhône-Alpes (DRTEFP), 2008 (http://auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr/sites/auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr/IMG/pdf/Resultats-de-l-enquete-inaptitude-2008_1_-3.pdf).
- 11 | **RENAUDIE N, GOUGUET D, PUYBARAUD R** - Les inaptitudes médicales en Limousin. 2009. Direccte Limousin, 2009 (http://aquitaine-limousin-poitou-charentes.directe.gouv.fr/sites/aquitaine-limousin-poitou-charentes.directe.gouv.fr/IMG/pdf/Inaptitudes_medicales_en_Limousin_en_2009_-_octobre_2010.pdf).
- 12 | **BAHU M, COUTROT T, HERBET JB, MERMILLIOD C ET AL.** - Parcours professionnels et état de santé. *Dos Solidar Santé*. 2010 ; 14 : 1-12.
- 13 | **TESTENOIRE A, TRANCART D** - Parcours professionnels, ruptures et transitions. Inégalités face aux événements de santé. Rapport de recherche n° 65. Centre d'Etudes de

Les départs précoces des pâtisseries salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention

l'Emploi (CES), 2011 (www.cee-recherche.fr/publications/rapport-de-recherche/parcours-professionnels-ruptures-et-transitions-inegalites-face-aux-evenements-de-sante).

14 | LASFARGUES G - Départs en retraite et « travaux pénibles ». L'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé. Rapport de recherche n°19. Centre d'études de l'emploi (CES), 2005 (www.cee-recherche.fr/publications/rapport-de-recherche/departs-en-retraite-et-travaux-penibles).

15 | Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit. Avis de l'ANSES. Rapport d'expertise collective. ANSES, 2016 (www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf).

16 | SOCIÉTÉ FRANÇAISE DE MÉDECINE DU TRAVAIL - Surveillance médico-professionnelle des travailleurs postés et/ou de nuit. Mai 2012. Pratiques et métiers TM 25. *Réf Santé Trav.* 2012 ; 131 : 73-99.

17 | GADBOIS C - Horaires postés et santé. Encyclopédie médico-chirurgicale. Pathologie professionnelle et de

l'environnement 16-785-A-10. Issy-les-Moulineaux : Elsevier Masson ; 1998 : 6 p.

18 | QUÉINNEC Y, GADBOIS C, PRETEUR V - Souffrir de ses horaires de travail : poids de l'âge et histoire de vie. In : MARQUIÉ JC, PAUMÈS D, VOLKOFF S (Eds) - Le travail au fil de l'âge. Collection Travail. Toulouse : Octarès Éditions ; 1995 : 277-304, 512 p.

19 | TEIGER, C, LAVILLE, A, LORTJOE M, BINDER E ET AL. - Travailleurs de nuit permanents, rythmes circadiens et mortalité. *Trav Hum.* 1981 ; 44 (1) : 71-92.

20 | WEIBEL, L - Compte rendu du 17^e congrès sur le sommeil. « Sommeil, stress et horaires atypiques » Strasbourg, 14-16 novembre 2002. Note de congrès TD 126. *Doc Méd Trav.* 2003 ; 93 : 55-59.

21 | MULLENS E - Sommeil et travail à horaires atypiques : le poste de nuit. Association Sommeil Vigilance Sécurité SVS 81, 1998 (<http://eric.mullens.free.fr/horaires.htm>).

22 | ARNAUDO B, LÉONARD M, SANDRET N, CAVET M. ET AL. - L'évolution des risques

professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête SUMER. *Vu du terrain TF* 201. *Réf Santé Trav.* 2012 ; 130 : 41-54.

23 | MOLINIÉ AF - Les gênes dans le travail chez les salariés quinquagénaires : quels facteurs aggravants ou protecteurs ? In: Les évolutions de la santé au cours de la vie professionnelle : altération, préservation, construction. Actes du séminaire Vieillesse et travail, années 2004. Rapport de recherche n° 27. Centre d'études et de l'emploi (CES), 2005 (www.cee-recherche.fr/publications/rapport-de-recherche/les-evolutions-de-la-sante-au-cours-de-la-vie-professionnelle).

24 | MOLINIÉ AF - La santé au travail des salariés de plus de 50 ans. INSEE, 2006 (www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/donsoco6zi.pdf).

25 | MOLINIÉ AF, GAUDART C, PUEYO V (Eds) - La vie professionnelle. Age, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail. Travail et activité humaine. Toulouse : Octarès Editions ; 2012 : 395 p.

26 | BOITEL L, CASTEL MJ, DELGOULET C, JABOT F ET AL. - Reconnaissance au travail et santé après 50 ans : une approche épidémiologique. XVII^e congrès de l'AGRH. Le travail au cœur de la GRH, 16 et 17 novembre 2006, Reims. Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH), 2006 (www.agrh.fr/actes-des-congrs/).

27 | Évolutions et Relations en Santé au Travail. Rapport régional Evrest 2010-2011. Région Lorraine. EVREST, 2012 (http://evrest.alamarge.org/_docs/Fichier/2012/15-120726013741.pdf).

28 | CANETTO P, MARSOT J - MAVImplant : un outil pour prendre en compte la santé et la sécurité au travail à la création ou au réaménagement d'un lieu de travail. Info à retenir AC 81. *Réf Santé Trav.* 2015 ; 143 : 5-7.