



Travail durable tout au long de la vie

Promouvoir des vies actives plus longues

Concilier soins et travail tout au long de la vie

«Le travail doit être biocompatible, ergocompatible et sociocompatible»

Avantages de l'autonomie

Travail et maladies chroniques

Soutien aux aidants actifs

# Travail durable

## Vers des vies actives plus longues et de meilleure qualité





2 Éditorial



5 Explorer le concept de travail durable



6 Promouvoir des vies actives plus longues



8 Concilier soins et travail tout au long de la vie

10 «Le travail doit être biocompatible, ergocompatible et sociocompatible»



11 Avantages de l'autonomie



13 Travail et maladies chroniques

14 Accès aux soins de santé en période de crise



16 Soutien aux aidants actifs

19 Pour en savoir plus

Le vieillissement de la société européenne conduit à une situation dans laquelle, pour les niveaux d'emploi actuels, il sera de plus en plus difficile de soutenir financièrement la population retraitée. La solution proposée peut se résumer en quelques mots: permettre à une plus grande fraction de la population en âge de travailler d'accéder au travail, et prolonger la vie active de chacun. Atteindre ce double objectif représente toutefois un défi majeur. Certaines personnes restent en dehors du marché du travail ou le quittent pour diverses raisons, et la nature même du travail se trouve souvent au coeur du problème: il ne s'adapte pas aux besoins divers des uns et des autres, il ne se transforme ni ne s'adapte à mesure que les travailleurs prennent de l'âge, et il ne les motive pas à rester actifs. Il arrive même que le travail nuise à la santé des travailleurs, contraignant ceux-ci à abandonner la vie active. Ce numéro de *Foundation Focus* se penche sur les différents aspects de la vie et du travail qui influencent l'aptitude et la disponibilité d'un travailleur à travailler tout au long de sa vie.

## Éditorial

L'objectif d'améliorer la participation au marché du travail est inscrit dans la stratégie Europe 2020 depuis quelques années désormais. L'objectif de mettre activement la population – hommes et femmes, jeunes et moins jeunes – au travail est au coeur du programme stratégique de l'Union européenne. Les raisons de ceci sont nombreuses et complexes. L'évolution démographique a vu la balance pencher vers un vieillissement de la population dans les 28 États membres. Le nombre des travailleurs sera bientôt dépassé par celui des personnes qui ne travaillent pas, avec les conséquences que l'on imagine sur les pensions, les systèmes d'imposition et la société au sens large.

En même temps, on vit mieux et plus longtemps, les travailleurs âgés souhaitent de plus en plus continuer de travailler, et l'on constate une élévation de l'âge de la retraite dans de nombreux pays. Les services de prise en charge des enfants et des personnes âgées deviennent petit à petit plus attentifs aux besoins des travailleurs potentiels (souvent des femmes) et leur permettent d'envisager des carrières plus longues compatibles avec les différentes phases de leur vie. Dans de nombreux cas, le travail lui-même s'adapte et s'améliore pour offrir de meilleures conditions et structures aux travailleurs à long terme.

Aussi, comment faire en sorte de créer le contexte qui facilitera la vie des citoyens et les encouragera à travailler, sans négliger la valorisation et la protection des travailleurs dans les environnements professionnels de manière suivie, de sorte qu'ils puissent prolonger leur vie active? C'est pour l'essentiel le concept de travail durable tout au long de la vie, un concept qui répond non seulement à l'évolution des tendances démographiques et des exigences économiques, mais qui présente également une valeur plus générale pour la société, les travailleurs et les entreprises. Une mauvaise qualité du travail se traduit par un bilan médiocre au plan de la santé et du bien-être, ce qui a des conséquences négatives pour l'ensemble de la société. L'inverse est également vrai.

Dans ce contexte, la combinaison de politiques et de pratiques qui élargissent la participation au marché du travail et améliorent la qualité du travail en général apparaît de toute évidence comme une solution gagnant/gagnant que l'Europe peut difficilement se permettre de laisser passer.

*Foundation Focus* est une publication de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). Eurofound est une agence tripartite de l'Union européenne qui fournit des informations dans le domaine des politiques sociales et liées au travail.

Rédactrice en chef: **Mary McCaughey** | Directeur: **Juan Menéndez-Valdés**

Directrice adjointe: **Erika Mezger**

Langue originale: anglais

Images: Shutterstock / pcruciatti

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irlande

Tél.: (+353 1) 204 31 00 | Fax: (+353 1) 282 64 56

E-mail: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu) | Web: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

## Travail durable tout au long de la vie

**L'un des grands défis du travail dans le futur consiste à savoir comment faire en sorte que les travailleurs puissent travailler tout au long de leur vie. Les pays européens connaissent une évolution démographique qui pourrait créer un déséquilibre entre population active et population inactive. Si les niveaux d'emploi actuels ne progressent pas, il en résultera une augmentation rapide de la proportion de retraités par rapport aux travailleurs et le besoin de réduire les dépenses sociales ou d'élever encore, et sensiblement, le niveau de la fiscalité. Pour échapper à cette double alternative, la stratégie Europe 2020 préconise d'augmenter le taux de participation de toutes les catégories au marché du travail.**

Faire du travail une occupation durable tout au long de la vie est cependant un objectif louable en soi. Il s'agit d'améliorer les conditions de travail pendant toute la durée de la vie active et de réorganiser les politiques sociales et de l'emploi pour concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle et, sur cette base, adapter le travail au travailleur de manière dynamique.

### Approche globale

Allonger la durée de la vie active s'impose comme une priorité stratégique dans de nombreux pays. Les réformes politiques s'attachent à reculer l'âge de la retraite et à durcir les conditions d'accès aux pensions. Or, les politiques ne devraient pas seulement s'attaquer à la fin de carrière: il importe d'adopter une approche globale et d'essayer de comprendre les différents éléments qui contribuent à rendre le travail durable tout au long de la vie pour chacun de nous. L'objectif est de faire en sorte que les travailleurs soient capables et désireux de travailler jusqu'à l'âge de leur retraite.

Reculer pour tous l'âge de départ à la retraite suscite toutefois des préoccupations en matière de justice sociale. Les différents groupes de travailleurs n'évoluent pas dans les mêmes conditions de travail, ce qui conduit à des



inégalités en matière de santé sur le lieu de travail. Les travailleurs qui occupent des emplois pénibles prennent leur retraite plus tôt parce qu'ils ne sont plus en mesure d'exercer leur fonction, ce qui réduit le montant de leur pension de retraite, ou alors ils continuent de travailler malgré une santé fragile et courent le risque de décéder prématurément.

### Rendre la participation possible

Qu'entendons-nous par «travail durable tout au long de la vie»? Le concept comporte deux dimensions:

- comment faire en sorte qu'un plus grand nombre de personnes puissent participer au marché du travail;
- comment faire en sorte que les travailleurs puissent continuer d'évoluer sur le marché du travail jusqu'à un âge plus avancé.

La première dimension, qui est de permettre à un plus grand nombre de personnes d'effectuer un travail salarié, se concentre sur ces groupes de travailleurs qui, pour une raison ou une autre, ne travaillent pas, alors qu'ils le pourraient si la situation personnelle qui les en empêche pouvait trouver une solution. Il convient pour ce faire d'examiner les diverses aptitudes à participer au marché du travail, et de trouver des solutions aux besoins particuliers en matière de santé, d'horaires et de personnes à charge, aux besoins de compétences, aux difficultés à trouver un emploi, etc. Il y a lieu de souligner que ceux qui ne travaillent pas ne sont pas tous réticents à l'idée de travailler; beaucoup n'ont sans doute tout simplement pas pu trouver d'emploi ou ont été incapables de concilier une vie professionnelle avec leur situation personnelle. Les femmes, les travailleurs âgés, les migrants et les travailleurs peu qualifiés, de même que les personnes qui souffrent de problèmes de santé ou de handicap, sont moins actives sur le marché du travail. Des politiques et des pratiques conçues pour adapter le travail aux besoins particuliers de ces groupes pourraient

faire progresser les taux de participation au marché du travail.

### Soutenir les parents et les aidants

Un bon exemple est la fourniture de services d'aide et de soins aux personnes qui ont des enfants ou d'autres proches dépendants à leur charge. Une bonne infrastructure de soins et des politiques publiques qui permettent aux parents et aux aidants de combiner leur vie professionnelle et leur vie privée (par exemple en approuvant les réductions du nombre des heures de travail et en améliorant les droits au congé) augmenteront les chances pour ces personnes d'entrer sur le marché du travail ou d'y rester. L'aménagement du temps de travail dans les entreprises est également important: avoir un horaire de travail prévisible ou un horaire souple, pouvoir prendre congé au pied levé, par exemple pour s'occuper d'un enfant malade. Par ailleurs, les responsabilités d'une personne peuvent évoluer au cours de sa vie, et c'est pourquoi un autre moyen d'aider les travailleurs sur le lieu de travail consiste à faciliter les transitions, de temps plein à temps partiel, par exemple, et vice versa.

Surmonter les obstacles liés aux problèmes de santé, qui peuvent être ou pas causés par le travail et peuvent être permanents ou temporaires, doit être une priorité essentielle dans le cheminement vers un travail durable pour tous. Des politiques qui encouragent et aident les employeurs à faire appel à des travailleurs qui souffrent de problèmes de santé, associées à des aménagements sur le lieu de travail, comme un aménagement du temps de travail ou la réorganisation physique du lieu de travail, pourraient permettre aux travailleurs qui ont des besoins particuliers de travailler ou de continuer à travailler.

Les compétences constituent un autre facteur essentiel. Elles comportent deux aspects: le passage de l'école ou de la formation au travail, et la mise à niveau des compétences tout au long de la vie. Le système éducatif et



L'apprentissage tout au long de la vie sont ici des éléments essentiels. L'apprentissage tout au long de la vie peut se faire dans le cadre d'un emploi, mais également en dehors. Au travail, les formations permettent de mettre les compétences à niveau, de même que la manière dont le travail s'organise, le temps consacré à la réflexion sur la manière de mieux travailler, la collaboration avec les collègues et les connaissances que ceux-ci transmettent. En dehors du travail, les formations suivies par les travailleurs à l'occasion des évaluations à mi-carrière ou dans le cadre des politiques actives du marché du travail pendant les périodes de chômage ou d'inactivité sont importantes.

## Qualité du travail

Si la première dimension du travail durable concerne la manière de faire participer un plus grand nombre de personnes au marché du travail, la seconde dimension – faire en sorte que les travailleurs puissent continuer à évoluer sur le marché du travail jusqu'à un âge plus avancé – concerne la qualité du travail et de l'environnement professionnel. La qualité du travail est cruciale, parce que la combinaison des différents aspects des conditions de travail influe sur la santé, les compétences et, en fin de compte, sur l'aptitude d'un individu à travailler jusqu'à l'âge de la retraite. Les conséquences de conditions de travail médiocres peuvent se manifester de manière temporaire ou laisser une marque indélébile. Au cours de la vie, les conditions de travail peuvent changer avec la carrière, que cela se passe dans le cadre d'un même emploi ou d'une succession d'emplois (éventuellement entrecoupés de périodes d'inactivité ou de chômage).

Les indices de la qualité de l'emploi élaborés par Eurofound (voir le rapport *Les tendances de la qualité de l'emploi en Europe*) fournissent un cadre pour comprendre les aspects de l'emploi

qui sont associés à des incidences sur la santé et le bien-être. Quatre aspects sont recensés:

- les revenus,
- les perspectives, ce qui signifie les carrières et la sécurité de l'emploi;
- la qualité intrinsèque de l'emploi, en lien avec l'environnement physique et social (dont le soutien des collègues et des supérieurs), les compétences et l'autonomie, et l'intensité du travail;
- qualité du temps de travail.

Les travailleurs qui occupent des emplois dans lesquels tous ces aspects laissent à désirer s'exposent à un risque accru de problèmes de santé. L'incidence globale d'une qualité médiocre du travail sur sa durabilité tout au long de la vie doit être examinée plus en profondeur. (Serge Volkoff examine cette question de façon plus approfondie dans une interview qui y est consacrée.)

## Bénéfices pour les travailleurs et les employeurs

La durabilité du travail est importante non seulement pour augmenter les taux de participation, mais aussi pour le bénéfice de la société, des travailleurs, et des entreprises. Le problème n'est pas seulement la participation, mais également la façon dont nous participons. Avoir le sentiment de faire un travail qui a du sens et d'avoir un rôle direct dans l'amélioration des produits et des processus n'est pas seulement bon pour la santé et la durabilité du travail des travailleurs: ça l'est également pour l'innovation et la productivité. Une grande partie des connaissances dont les entreprises disposent réside dans les travailleurs, et c'est pourquoi donner aux travailleurs la chance d'apporter leur pierre à l'édifice - ainsi que la place et le

temps pour le faire - a des effets positifs pour tout le monde. Disposer de l'autonomie et avoir la possibilité de participer à l'organisation sont des facteurs importants pour mettre en place ce type d'environnement de travail; par ailleurs, des conditions de travail difficiles, par exemple devoir travailler à un rythme soutenu ou dans des délais serrés, produisent un effet négatif.

Tous les acteurs peuvent jouer un rôle dans la mise en place de l'environnement propice au travail durable tout au long de la vie. C'est la conjonction des politiques (emploi, protection sociale et infrastructure sociale), de la législation (en matière de santé et de sécurité, de temps de travail, de congés et de normes minimales encadrant les conditions de travail), des conventions collectives et des pratiques en vigueur sur le lieu de travail au sein des entreprises qui crée le contexte dans lequel les travailleurs exercent leurs fonctions tout au long de la vie.

La façon dont ce contexte se construira soit permettra aux individus de participer et de continuer à participer au marché du travail de manière durable, soit diminuera leurs chances d'y arriver.

**Greet Vermeylen**

## Explorer le concept de travail durable

**Le travail durable a été au cœur des débats de la série de séminaires de la Fondation en 2014 (FSS), le forum annuel de discussion organisé par Eurofound en deux sessions, l'une au printemps, l'autre en automne. Ces séminaires FSS rassemblent des représentants des syndicats, des organisations patronales et des gouvernements des États membres afin d'échanger les connaissances, les expériences et les pratiques sur des thèmes divers. Des experts spécialistes du domaine examiné sont également invités à y participer afin d'apporter au débat le fruit de leur réflexion et les dernières informations pertinentes, et d'animer les échanges.**

Lors du séminaire de cette année, les participants ont présenté et débattu les politiques et pratiques en vigueur dans leurs pays aux plans national, sectoriel et au niveau des entreprises et qui visent à améliorer le travail durable tout au long de la vie. Le but était cependant de se concentrer principalement sur le niveau des entreprises, puisque c'est là que les politiques sont appliquées et les pratiques mises en oeuvre.

Au cours de la deuxième session, en novembre, les participants se sont penchés sur les actions qui peuvent être prises et ont été prises au niveau national et en ont examiné les exemples sur le lieu de travail. Le séminaire a couvert des thèmes tels que les différences entre les travailleurs aux différents âges de leur vie, les conditions dans lesquelles ils exercent, et la manière dont ils participent sur le lieu de travail.

### Approches de la gestion de l'âge

Les contributions des participants ont montré clairement que les gouvernements et les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de prévoir la hausse du rapport de dépendance démographique. Puisque les politiques actuelles dans les différents pays semblent mettre l'accent sur le maintien au travail des travailleurs âgés, une première approche stratégique consiste à entreprendre des réformes des retraites de nature à décourager les départs anticipés à la retraite. Il est toutefois reconnu que cette méthode ne suffit pas. L'autre approche principale tient à la gestion de l'âge sur le lieu de travail et

visé à accroître l'employabilité des travailleurs âgés, essentiellement grâce à la formation, l'apprentissage tout au long de la vie et la protection de la santé des travailleurs.

Les participants ont présenté quelques-unes des méthodes adoptées dans leurs pays. La Finlande est l'un des pays à la pointe dans l'introduction de politiques de gestion de l'âge sur le lieu de travail. Dans le contexte d'un accord-cadre, les partenaires sociaux ont élaboré un modèle de plan de gestion de l'âge qui couvre tous les secteurs, afin d'orienter les organisations vers la meilleure façon de gérer l'allongement des vies actives. Les organisations sont tenues de concevoir des plans personnalisés de gestion de l'âge pour tous les travailleurs, pas seulement pour les travailleurs âgés. Ce modèle est global, puisqu'il couvre la planification de la carrière, le développement des compétences et des qualifications, la santé sur le lieu de travail, et l'aménagement du temps de travail, mais il inclut également l'expérience subjective du travail en abordant des thèmes tels que le sens du travail, l'environnement professionnel et le soutien social.

### Vers une meilleure qualité du travail

Le concept qui consiste à rendre le travail durable pour tous les travailleurs est lent à faire adopter sur les lieux de travail. Plusieurs études de cas présentées lors du séminaire ont néanmoins mis en avant des initiatives conçues pour amorcer une amélioration des conditions de travail. Une étude de cas a présenté un plan intitulé «la qualité de la vie au travail», qui visait à élaborer un dialogue constructif sur le lieu de travail. Mis au point par la CFDT en France, ce programme confère aux travailleurs une plus grande influence dans la résolution des problèmes qui se posent et la recherche de solutions. Ce projet, actuellement à l'essai chez Renault, vise également à démontrer que le bien-être des travailleurs contribue à la performance de l'entreprise.

Un autre projet examiné concerne le réseau d'entreprises NUST à Barcelone, une initiative lancée par le conseil municipal pour aider les entreprises et les travailleurs à harmoniser les horaires de travail de manière à ce que cela profite aux deux acteurs de la relation professionnelle. Le réseau rassemble plus de

90 entreprises qui se sont engagées à aider leurs travailleurs à mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

Un point souvent évoqué pendant le séminaire a été la nécessité d'une approche personnalisée du travail durable. Comme Serge Volkoff l'a souligné dans une interview publiée dans ce numéro de Focus, le vieillissement est très variable – chacun vieillit à sa manière – et la situation personnelle doit donc être prise en considération. Il a donné des exemples de la manière dont certains travailleurs âgés qui occupent des emplois accaparants – par ex. des infirmiers/infirmières qui assurent du travail de nuit ou des monteurs qui installent des structures lors de manifestations – adoptent des stratégies professionnelles d'organisation de leurs tâches qui leur permettent de continuer à travailler.

### Tirer les leçons de l'expérience

D'autres experts ont souligné les effets des conditions de travail sur les travailleurs. Une étude finlandaise, par exemple, sur l'effet d'une fusion entre plusieurs municipalités sur les dirigeants a montré que non seulement les bonnes expériences, mais aussi, de manière plus surprenante, les mauvaises expériences de la fusion avaient eu des retombées positives. Les cadres qui avaient eu une mauvaise expérience ont tout d'abord fait état de leur frustration, d'absence d'apprentissage et même d'un cynisme croissant; interrogés deux ans plus tard, certains ont déclaré qu'ils avaient acquis de nouvelles qualifications dans l'adversité: ils étaient devenus de meilleurs dirigeants, s'étaient renforcés sur le plan professionnel et personnel et étaient devenus capables d'une réflexion plus nuancée. L'aide des collègues et l'attention portée à la réussite ont grandement aidé ces travailleurs à surmonter leurs difficultés. Ces conclusions pourraient servir d'indications sur la manière dont certaines expériences difficiles au travail peuvent se transformer en expériences enrichissantes, ainsi que sur les conditions nécessaires pour que cela arrive.

L'apport des participants au séminaire 2014 a montré l'hétérogénéité du concept de travail durable et contribuera à la recherche actuellement menée par Eurofound sur le sujet.

## Promouvoir des vies actives plus longues

**L'allongement de la vie active n'est possible que si les travailleurs ont l'aptitude – et la motivation – à rester actif plus longtemps. Pour aider les travailleurs à conserver cette capacité, nous devons mieux comprendre les effets à long terme – positifs comme négatifs – des conditions de travail sur la vie professionnelle, et examiner de manière critique si ce que nous faisons aujourd'hui menace l'aptitude d'un travailleur à travailler demain.**

### Mettre en valeur une main-d'œuvre vieillissante

L'aptitude des travailleurs âgés à poursuivre leurs activités dépend beaucoup des conditions dans lesquelles ils travaillent et de la manière dont leur travail s'organise. D'après la littérature, pour que le travail soit durable pour des travailleurs âgés, il doit éviter ou limiter les risques physiques, les horaires de travail éprouvants et les délais serrés. Rendre le travail durable nécessite également des méthodes qui encouragent l'aide sociale (informelle et formelle), assurent les transitions dans le respect de l'âge de chacun, et prennent en considération l'expérience personnelle de chacun.

Bien sûr, le vieillissement est parfois associé à une certaine forme de déclin; pourtant, sur les lieux de travail qui offrent des conditions favorables, il est possible d'introduire des stratégies d'adaptation pour compenser ce déclin. L'organisation du travail en particulier peut favoriser une série de compétences, et les travailleurs peuvent utiliser leur expérience pour changer leur manière d'effectuer les tâches de telle sorte que ce changement traduise leurs capacités. Cette latitude dans la prise de décision («Activité» dans le diagramme) peut être un facteur de conciliation essentiel dans le rapport entre travail et âge.

La création de lieux de travail qui favorisent le travail durable peut nécessiter des



transformations dans l'organisation du travail et la politique de ressources humaines, par exemple le développement d'une culture qui crée les conditions favorables et un environnement de confiance dans lequel les travailleurs ont le sentiment d'avoir le contrôle de leur travail. Certains processus pourraient devoir être repensés afin de limiter l'intensité du travail. Pour que ces changements produisent les plus grands bénéfices, la direction et la main-d'œuvre doivent participer à leur introduction, tandis que les entreprises doivent démontrer que l'expérience des travailleurs âgés est appréciée en tant que dimension productive de leur fonctionnement, si leur exemple doit être suivi ailleurs.

L'analyse des données de la cinquième Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) d'Eurofound indique que les travailleurs âgés sont de plus en plus exposés à des conditions de travail difficiles; par ailleurs, il semble que certains mécanismes qui protégeaient autrefois les travailleurs âgés s'érodent. Il était par exemple fréquent dans les équipes de travailleurs manuels que les travailleurs passent à des tâches moins pénibles en vieillissant, laissant les plus jeunes de l'équipe soulever et transporter les lourdes charges. Or, cette solution de passage des tâches devient de moins en moins réalisable du fait des changements dans l'organisation du travail et du vieillissement de la main-d'œuvre dans son ensemble.

### Trancher le nœud gordien qui lie travail et santé

Le rapport entre travail et santé est compliqué: ils s'influencent l'un l'autre, et chaque personne est différente. Les contraintes liées à une mauvaise santé peuvent réduire l'aptitude d'une personne à occuper certains postes (les emplois qui demandent de grandes aptitudes physiques et mentales, par exemple) ou sa capacité à respecter certaines conditions de travail (travail en équipe, par exemple). Ces contraintes

peuvent nécessiter une adaptation de l'emploi ou du poste de travail; cela s'avère, dans certains cas, difficile et coûteux à négocier et à organiser. Une santé médiocre peut également pousser un travailleur vers la retraite anticipée; à l'inverse, un travailleur en bonne santé pourrait souhaiter travailler plus longtemps. Dans les cas les plus extrêmes, l'exposition à des conditions de travail particulièrement défavorables peut entraîner la maladie, voir le décès prématuré.

Dans certains cas, les effets néfastes du travail sur la santé sont immédiats (par exemple une bête qui provoque une blessure); dans d'autres, les effets surviennent plus tard (exposition à un stress lié au travail qui augmente les taux de dépression et de maladies cardiovasculaires). Par la suite, ces effets - sous la forme de problèmes de santé ou de troubles - peuvent entraîner une limitation de l'activité. Bien sûr, d'autres facteurs entrent dans l'équation: le mode de vie sain ou non, l'état de santé antérieur et avec lui la capacité à se rétablir, la qualité des soins reçus.

Au niveau européen, la priorité stratégique générale vise les effets à long terme d'une exposition à des conditions de travail défavorables: en témoigne l'attention accrue portée ces vingt dernières années au stress lié au travail et aux problèmes de santé associés comme les maladies cardiovasculaires et les maladies mentales. Les campagnes «Lieux de travail sains» menées par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) en sont un exemple; le Cadre stratégique de la Commission européenne en matière de santé et de sécurité au travail 2014-2020 en est un autre.

Ce cadre recense les problèmes de santé liés au travail comme un défi commun à toute l'Union et appelle à une action stratégique complémentaire pour «améliorer la prévention des maladies liées au travail en s'attaquant aux risques nouveaux et émergents, sans pour autant négliger les risques existants».

## Renouveler les compétences pour allonger les carrières

Adapter les conditions de travail pour valoriser la santé des travailleurs et réduire autant que possible le risque est une étape essentielle pour rendre le travail durable tout au long de la vie; il est tout aussi crucial de créer des conditions de travail qui aident les travailleurs à approfondir leurs compétences et qualifications en vieillissant. Si la direction échoue à proposer des offres de formation et d'apprentissage adéquates tout au long de la vie, les travailleurs peuvent se retrouver sans les compétences requises pour être efficaces dans l'emploi qu'ils occupent ou pour assumer d'autres rôles.

Dans l'ensemble, on constate une grande pénurie dans le nombre des formations proposées: un travailleur sur dix affirme qu'il n'a pas eu accès à la formation demandée. D'importantes disparités séparent les groupes dans leur accès à l'apprentissage tout au long de la vie: dans certains cas, elles se sont aggravées, comme l'indique clairement les résultats des enquêtes EWCS successives. Les travailleurs de 50 ans et plus reçoivent moins de formation de leurs employeurs que les jeunes, et apprennent moins souvent de nouvelles choses en travaillant. Pendant ce temps, les travailleurs de tous âges les plus qualifiés reçoivent le plus de formation.

Un autre élément qui touche au développement des compétences tient à la forme de l'organisation du travail et à la possibilité d'apprentissage qu'elle offre. Les analyses des enquêtes EWCS indiquent qu'en 2010, moins de travailleurs ont fait l'expérience des

aspects de l'organisation du travail associés aux organisations apprenantes que ce n'était le cas il y a dix ans. Si l'on compare une nouvelle fois avec la situation il y a 10 ans, un nombre à peine supérieur de travailleurs ont fait l'expérience des aspects de l'organisation du travail comportant un volet d'apprentissage important qui sont également associés à des conditions de travail plus pénibles et une très grande intensité de travail.

## Préparer aujourd'hui le marché du travail de demain

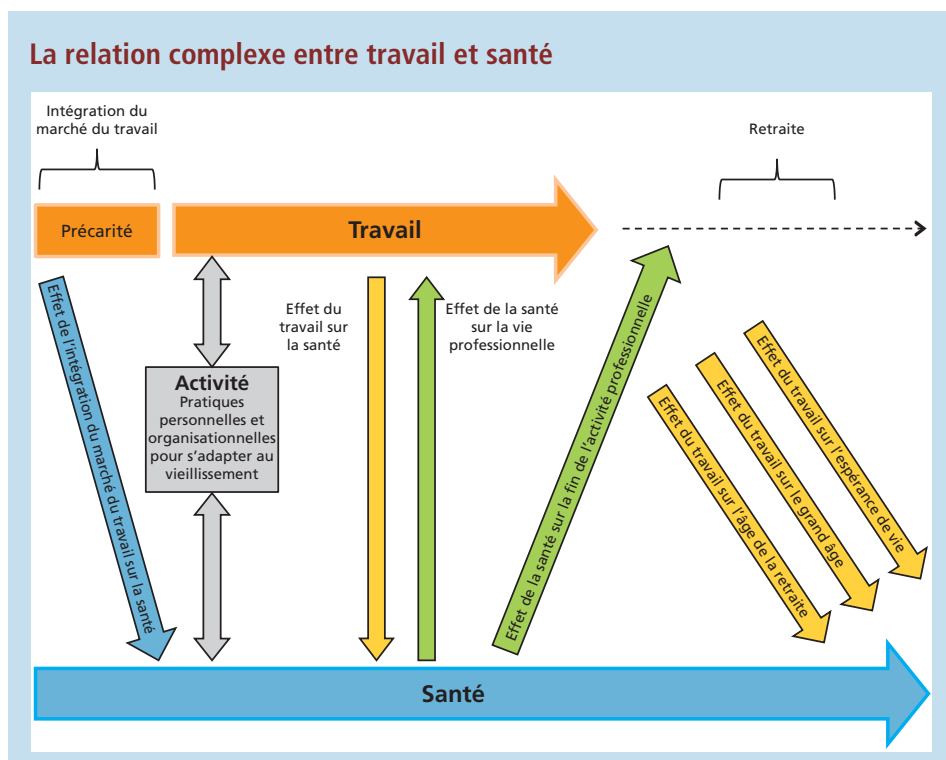
Les conditions de travail, nous l'avons dit, ne sont pas le seul facteur qui contribue à la durabilité du travail. La possibilité de concilier travail et activités extraprofessionnelles, le type d'emploi, les professions exercées précédemment par le travailleur, la direction de sa carrière et de nombreux autres facteurs jouent également un rôle. Cela étant, l'exposition prolongée à une combinaison particulière de conditions de travail influencera grandement la mesure dans laquelle un emploi est durable pour la personne qui l'occupe.

Pour préparer la participation au marché du travail de demain et faire en sorte que les travailleurs soient en mesure et désireux de travailler plus longtemps, il convient de prêter attention à l'organisation du travail et aux conditions de travail actuelles. Les bénéfices ne se limitent pas au long terme: mettre au point des formes d'organisation du travail et une gestion des ressources humaines qui favorisent la durabilité et permettent à des travailleurs dotés de capacités différentes de travailler au

mieux de leurs capacités peut entraîner une amélioration générale des conditions de travail.

Les recherches et les discussions nécessaires pour faire la lumière sur la meilleure manière d'aider les personnes à façonner leur vie professionnelle fonctionneront mieux si elles sont ouvertes à tous. Les travailleurs et leurs représentants, les entreprises et les gouvernements ont tous un rôle à jouer pour aider l'Europe à comprendre les enjeux et à fixer les priorités d'action.

*Agnès Parent-Thirion*



Source: Adapté de A.-F. Molinié, C. Gaudart et V. Pueyo, La vie professionnelle: Âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail, Octares, 2012.

## Concilier soins et travail tout au long de la vie



Être disponible pour l'emploi suppose de concilier les contraintes du travail et celles de la vie privée, en particulier les besoins des enfants ou des proches adultes dépendants. Or, ces besoins varient au cours de la vie professionnelle. Si nous voulons faire en sorte que les hommes et les femmes puissent participer à la vie active jusqu'à un âge avancé sans pour autant se soustraire à leurs responsabilités familiales, il nous faut revoir notre manière de répartir le temps entre travail et soins tout au long d'une carrière.

### Répartir équitablement le temps: une bataille des sexes?

Le taux d'emploi des femmes a augmenté ces dernières décennies. Pourtant, il reste dans l'ensemble que dans les ménages où l'homme et la femme travaillent tous deux en dehors de la maison, la tâche de concilier les contraintes du travail et le temps pour soi reste le lot de la femme de manière disproportionnée. La ségrégation des sexes dans la répartition du temps est frappante.

Les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes de réduire leur temps de travail: elles comptent pour trois quarts des travailleurs à temps partiel. Sur l'ensemble des femmes employées, 38 % travaillent à temps partiel, contre 13 % d'hommes. Lorsque les hommes travaillent à temps partiel, c'est généralement au début ou à la fin de leur carrière. Les femmes, à l'inverse, travaillent généralement à temps partiel tout au long de leur carrière et réduisent encore leurs heures de travail lorsqu'elles élèvent des enfants. D'importantes différences séparent les pays de l'Union à cet égard: les Pays-Bas, par exemple, enregistrent un taux élevé de travail à temps partiel (la majorité des travailleurs à temps partiel étant des femmes), tandis que ce taux reste limité dans les pays de l'Est de l'Europe.

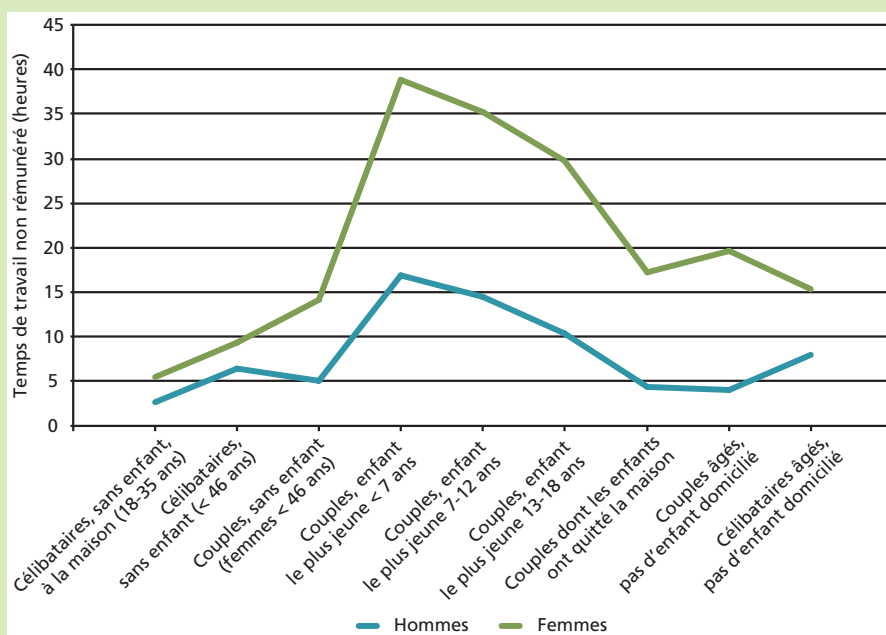
Néanmoins, si l'on se penche sur le temps que les femmes et les hommes consacrent au

travail non rémunéré - s'occuper des enfants et des tâches ménagères, par exemple - la situation devient très différente: les femmes travaillent plus d'heures que les hommes, et ce indépendamment du fait qu'elles occupent un emploi rémunéré à temps partiel ou à temps plein. Le tableau ci-dessous montre le temps moyen que les travailleurs et les travailleuses consacrent au travail non rémunéré au cours d'une vie normale. Dans un couple, le temps de travail non rémunéré augmente pour la femme et diminue pour l'homme. Durant la phase où ils doivent assumer des responsabilités parentales, leur temps de travail augmente pour les deux conjoints; les femmes passent toutefois deux fois plus de temps que les hommes à s'occuper des tâches ménagères. Lorsqu'elles

deviennent mères, les femmes réduisent leur travail rémunéré de quatre heures par semaine mais augmentent leur travail non rémunéré de 25 heures, tandis que le travail non rémunéré des hommes augmente de 12 heures. Par ailleurs, le temps que les hommes consacrent au travail rémunéré est moins influencé par l'étape de la vie à laquelle ils se trouvent, même si dans l'ensemble il augmente après la naissance d'un enfant.

Chez les hommes, la décision de s'occuper des enfants dépend souvent des circonstances: si l'organisation de leur temps de travail le permet (par exemple, s'ils ont un horaire de travail atypique), ils s'engagent généralement davantage.

### Nombre d'heures passées par semaine par les travailleurs et les travailleuses à accomplir un travail non rémunéré



Source: Eurofound (2013), Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout au long de la vie, Dublin.





## Le rôle de la politique nationale

Dans le cas des travailleurs avec des personnes à charge, la disponibilité pour le travail nécessite qu'ils synchronisent leur vie privée et leur emploi: les horaires de travail doivent être organisés pour correspondre à ceux de l'école et aux heures d'ouverture des magasins et des services, par exemple. L'organisation de la vie privée est également ancrée dans un système national qui permet, dans une mesure plus ou moins grande, de concilier travail et vie de famille. La protection sociale et la législation, par exemple, prévoient et accompagnent le congé de maternité et le congé parental, le travail à temps partiel et les allocations familiales. Les infrastructures sociales sont également importantes: l'accessibilité des services formels de prise en charge des enfants et des adultes dépendants, qu'ils soient organisés de manière publique ou privée, peut également jouer un rôle en déterminant la disponibilité d'une personne pour le travail.

Que les hommes et les femmes puissent profiter et profitent réellement des dispositions prévues par l'État dépend de plusieurs facteurs. Les normes sociales, en particulier les rôles traditionnellement attribués aux genres, influencent fortement la manière dont les deux sexes décident de répartir leur temps entre le cercle familial et le cercle économique. De plus, les systèmes nationaux sont organisés de manières très différentes, ce qui influence le recours à certains droits. Pour donner un exemple, la première question qui se pose avant de prendre un congé parental concerne le droit d'en bénéficier. La directive de l'Union européenne sur le congé parental donne à tous les travailleurs le droit de prendre un congé

parental à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, mais les employeurs exigent parfois une certaine ancienneté de la part de leurs travailleurs pour leur octroyer ce congé. La durée du congé fait également débat et varie considérablement d'un pays et d'un secteur à l'autre. La directive fixe une durée minimale de quatre mois, mais certains pays et secteurs sont plus généreux. Vient ensuite la question du versement de la prestation: le congé est-il non rémunéré, rémunéré à taux fixe ou touche-t-on un certain pourcentage du salaire? Enfin, si le père et la mère ont le même droit, dans de nombreux pays ils peuvent transférer ce droit à leur partenaire; souvent, la décision est dictée par des considérations financières. Dans certains pays toutefois, une période spéciale est réservée au père.

## Des employeurs qui font la différence

Les arrangements au sein d'une entreprise peuvent faire une grande différence en aidant les travailleurs à concilier vie professionnelle et vie privée. Idéalement, les employeurs devraient s'arranger pour donner satisfaction à leurs travailleurs en matière de temps de travail - celui-ci évoluant tout au long de la vie - grâce à des mesures qui permettent de passer plus facilement d'un aménagement du temps de travail à un autre.

Les travailleurs qui travaillent moins d'heures, qui ne travaillent pas en dehors des heures normales (comme la nuit) et qui ont des heures de travail prévisibles font état d'une plus grande conciliation entre travail et vie privée. Par ailleurs, les travailleurs qui ont un certain contrôle sur les heures pendant lesquelles ils travaillent réussissent mieux à gérer leur temps.

Les arrangements flexibles, par exemple, permettent à un travailleur de choisir son heure d'arrivée et de départ en fonction de ses besoins; il est également bénéfique d'avoir la liberté de prendre des congés à la dernière minute en cas d'urgence - pour aller chercher un enfant malade à l'école, par exemple, ou aller chez le docteur.

## Reconnaître les besoins de temps

Si la société veut rendre le travail durable pour les hommes et les femmes tout au long de la vie, il est de la plus haute importance que les deux aient la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée, en fonction des différents besoins de temps qui varient tout au long de leur vie au fur et à mesure que les responsabilités vis-à-vis des personnes dépendantes augmentent et diminuent. Si elle y arrive, la société peut également en tirer des bénéfices considérables. Dernier argument, et non des moindres, il y a un aspect de justice sociale attaché à cette question: les carrières des femmes sont en moyenne de huit ans plus courtes que celles des hommes, souvent en raison du temps qu'elles consacrent au travail dans la sphère privée. (Ce qui pose la question de savoir dans quelle mesure le travail rémunéré et non rémunéré devrait être intégré dans le calcul de la pension de retraite.)

La panacée n'existe pas: la réponse à cette question nécessite la participation d'une large gamme d'acteurs. Les pays, les entreprises et les partenaires sociaux peuvent tous jouer un rôle. Les arrangements du temps de travail, ancrés dans les pratiques sur le lieu de travail et les conventions collectives, ainsi que dans les systèmes sociaux, la législation et les infrastructures, auront un rôle décisif pour faire en sorte que les hommes et les femmes aient la possibilité de participer pleinement au marché du travail le plus longtemps possible. Par ailleurs, un travail est nécessaire au niveau des attitudes sociales et des idées qui circulent sur les rôles traditionnellement impartis aux genres, qui influencent les choix de chacun dans les responsabilités professionnelles et familiales. Il est évident que tout le monde tirerait bénéfice d'un marché du travail et d'un système social qui permettraient à chacun de choisir de travailler: particuliers, familles, employeurs et société.

**Greet Vermeulen**

## ENTRETIEN AVEC SERGE VOLKOFF

«Le travail doit être biocompatible, ergocompatible et sociocompatible»

Serge Volkoff, du Centre d'études de l'emploi en France, est statisticien et ergonomiste, spécialiste de l'étude des relations entre l'âge, le travail et la santé.

### *Peut-on envisager de prolonger la vie active sans considérer les conditions de travail?*

Souvent, dans les débats politiques sur le recul de l'âge de la retraite ou le travail des travailleurs âgés, ce point n'est pas du tout évoqué. Or, un grand nombre de travailleurs quittent leur activité prématurément. La raison pourrait tenir à leur état de santé, à la pénibilité du travail due, par exemple, à des conditions de travail physiquement ou psychologiquement éprouvantes, mais également au fait qu'il n'est pas, ou plus, possible pour eux d'envisager un avenir professionnel qui ait du sens.

### *Qu'est-ce qui contribue à rendre le travail durable? Et qu'est-ce qui aurait l'effet inverse?*

Le renouvellement des ressources humaines et sociales est un facteur très important. Cette idée est née du travail réalisé par un groupe de chercheurs sous l'égide de Peter Docherty en 2002, qui ont étudié ce qu'ils ont appelé les «systèmes de travail durables». Les auteurs ont juxtaposé des systèmes de travail durables et des systèmes de travail intensifs. Ils ont révélé une hausse de ces derniers, avec des effets néfastes à long terme sur le bien-être des travailleurs et sur la qualité des produits et des services. Ils ont proposé une autre méthode inspirée par l'idée de la régénération des ressources.

Dans mon travail, j'ai souvent été confronté à des constatations similaires: l'intensification du travail et de ses formes, de même que la complexité croissante de celui-ci, ont eu des effets néfastes sur la durabilité du travail. Du reste, les évolutions technologiques et organisationnelles au travail sont autant de défis liés entre autres aux trajectoires professionnelles des travailleurs en ce qui concerne, par exemple, les stratégies professionnelles et la manière d'évaluer les résultats professionnels.

### *Que faut-il pour que le travail soit durable?*

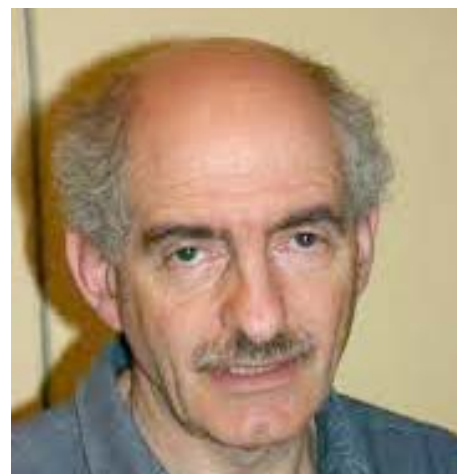
À l'occasion d'un séminaire organisé par le Centre d'études de l'emploi en France en 2008, nous avons élaboré trois critères qui doivent être pris en considération pour que le travail soit durable: le travail doit être «biocompatible», c'est-à-dire adapté aux capacités fonctionnelles du corps humain et à son évolution tout au long de la vie; il doit être «ergocompatible», c'est-à-dire qu'il doit permettre la mise en place de stratégies efficaces pour gérer le travail; et il doit être «sociocompatible», à savoir qu'il doit faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et vie de famille.

### *Quel est le rapport entre la durabilité du travail et le vieillissement?*

Différents courants s'affrontent dans la littérature. Le premier adopte une approche «fonctionnaliste» qui s'intéresse essentiellement aux changements dans les fonctions physiques et cognitives du corps, dont certaines déclinent avec l'âge. L'autre approche est dite «développementale» et s'intéresse aux conséquences de la trajectoire professionnelle sur ces fonctions dans toutes leurs dimensions: physiques, cognitives, sociales et psychosociales. Par conséquent, cette dernière approche se concentre plus sur les différences par rapport aux situations réelles; si d'une part elle met bel et bien en avant le déclin des fonctions, elle insiste d'autre part également sur les différences entre les personnes et sur les effets de l'environnement, en particulier l'environnement de travail. Celui-ci peut accélérer ou freiner ces déclin, les accentuer ou les atténuer. Il est possible que certains n'apparaissent que dans les situations extrêmes.

### *Comment les travailleurs peuvent-ils faire face au déclin des fonctions qui accompagne le vieillissement?*

Il existe un processus d'accumulation des ressources avec l'expérience. Nous constatons que les travailleurs peuvent apprendre en travaillant, tant sur les tâches qui leur sont demandées que sur leur propre manière de gérer le travail; ils trouvent de meilleures méthodes pour exercer les tâches qui leur sont confiées et pour y faire face. De cette manière, ils



comprennent ce qui est pénible pour eux, ce qui entraîne la fatigue, ce qu'ils trouvent facile ou difficile à faire, et ils réfléchissent à la manière de mieux collaborer avec les collègues. Ce processus permet aux travailleurs de mettre au point des stratégies d'adaptation qui améliorent l'efficacité du travail. En fonction de l'incidence des facteurs tels que les conditions de travail, les heures de travail, la formation, les ressources collectives, les trajectoires professionnelles, la représentation sociale, l'effet du vieillissement sur les travailleurs est plus ou moins marqué et l'expérience plus ou moins valorisée.

Ce qui pose deux questions: les contraintes du travail permettent-elles aux travailleurs de compenser les fonctions qui déclinent généralement avec l'âge? L'expérience professionnelle et les connaissances acquises grâce à la trajectoire professionnelle peuvent-elles permettre aux travailleurs de gagner en efficacité et conduire à des résultats positifs sans fatigue physique et psychosociale? Dans les enquêtes, entre autres l'enquête européenne sur les conditions de travail, et dans d'autres recherches, nous observons de grandes dissemblances entre les divers groupes de travailleurs. Nous constatons également que de nombreux travailleurs restent exposés à de lourdes contraintes physiques, au travail de nuit et en équipe. Si les travailleurs âgés étaient autrefois, dans une certaine mesure, épargnés par ces contraintes, ce n'est plus le cas. Nous voyons que les mécanismes d'auto-protection individuels et collectifs jouent un rôle important, mais dépendent largement de l'environnement et de l'organisation du travail.

### *Quels concepts pourraient nous aider à comprendre le travail durable?*

Nous devons comprendre que la relation entre le travail, la santé et l'expérience se transforme et évolue constamment. Cela nous aidera à parfaire notre notion de la durabilité.

Premièrement, le travail durable désigne un travail qui n'expose à aucun risque susceptible d'entraîner des effets dommageables durables et souvent irrémédiables. Du reste, nous devons tenir compte du fait que de multiples expositions à certains risques physiques et psychosociaux, particulièrement lorsqu'ils sont associés

à l'intensité du travail, risquent d'entraîner un effet cumulé.

Deuxièmement, le travail durable doit prendre en considération la grande diversité des travailleurs. Personne ne devrait être exempté de travail en raison de certains problèmes de santé, problèmes musculaires, accidents, problèmes de santé mentale, ni pour cause d'empêchements familiaux ou de vieillissement.

Troisièmement, le travail durable est très étroitement lié à la latitude laissée au travailleur: une certaine autonomie par rapport à l'horaire, une certaine marge de manoeuvre dans la façon d'exercer le travail, et la possibilité de collaborer. L'organisation du travail joue un rôle prédominant dans ce cas, au même titre que les systèmes de travail. Les stratégies efficaces pour faire face aux contraintes professionnelles peuvent être compromises par des pratiques qui empêchent l'apprentissage et le partage des connaissances ou du savoir-faire, ou par la précarité de l'emploi, ce qui, loin d'être un problème réservé aux seuls jeunes travailleurs, touche également les travailleurs âgés.

### **Qu'en est-il des compétences?**

Quand il est question de travail durable, nous évoquons souvent deux facteurs: la santé et les compétences, qui sont fréquemment opposés l'un à l'autre. Or, ils sont très étroitement liés. Un échec professionnel est un facteur de risque pour la santé, et ce n'est pas seulement le cas pour une personne qui perd son emploi ou rencontre des difficultés à en trouver un. Il peut également s'agir du sentiment de ne pas être à la hauteur de la tâche ou de ne pas avoir les compétences nécessaires pour exécuter le travail pendant longtemps. Ces sentiments peuvent avoir un effet négatif sur le travailleur à long terme. À l'inverse, les connaissances et l'expérience professionnelle qu'un travailleur accumule et développe de manière cohérente peuvent lui permettre de pouvoir changer d'emploi au moment opportun et dans les bonnes conditions.

En outre, les problèmes de santé - qu'ils soient liés ou non au travail - peuvent affaiblir la position d'un travailleur dans un système de production ainsi que sa capacité à accumuler différentes compétences: il est peu probable alors qu'il accumulera de l'expérience professionnelle. C'est pourquoi l'organisation du travail est un facteur très important qui détermine les paramètres au moyen desquels nous construisons la durabilité du travail tout au long de la vie. L'entreprise joue un rôle capital dans le contexte national, dans lequel le cadre propice au travail durable tout au long de la vie se construit à travers les politiques économiques et sociales.

## Avantages de l'autonomie

**Les nombreuses données disponibles suggèrent que les travailleurs ont plus de chances de prospérer au travail lorsqu'ils ont plus d'autonomie et d'influence. La participation à la prise de décision procure par nature une satisfaction et constitue une source de reconnaissance et de statut dans les sociétés régies par des normes égalitaires. Beaucoup pensent que lorsque les travailleurs ont leur mot à dire dans leurs tâches, la pression du travail entraîne moins de conséquences négatives sur le bien-être. De plus, disposer d'une autonomie au travail peut accroître le sens des responsabilités d'un travailleur à l'égard des résultats de son travail. Cette idée suggère que l'autonomie sur le lieu de travail est un facteur important pour promouvoir la durabilité du travail des individus.**

Les conclusions d'Eurofound les plus récentes à ce sujet, qui résultent de la troisième enquête sur les entreprises en Europe (ECS), donnent encore plus de poids à l'évidence du lien qui existe entre autonomie et bien-être des travailleurs. L'enquête a été réalisée en 2013 dans 32 pays (les 28 États membres de l'Union, l'ancienne République yougoslave de Macédoine, l'Islande, le Monténégro et la Turquie) et plus de 30 000 représentants des dirigeants et des travailleurs ont été interviewés.

### **Bien-être des travailleurs**

Le bien-être des travailleurs a été mesuré à l'aide d'un indice fondé sur l'évaluation par les dirigeants de l'environnement de travail général et sur la réponse à la question de savoir si les entreprises rencontrent ou non des problèmes tels que des niveaux élevés de congé de maladie, une faible motivation des travailleurs et des difficultés à fidéliser les travailleurs. L'indice allait de 1 à 100.

Pour reconnaître les établissements qui garantissent le plus d'autonomie à leurs travailleurs, les établissements ont été classés selon deux critères: 1) qui prend les décisions concernant le planning et l'exécution des tâches quotidiennes (les dirigeants/cadres, les



travailleurs ou les deux), et 2) les membres des équipes décident-ils entre eux qui exécute les tâches? Les établissements ont été divisés en deux catégories: les établissements qui fonctionnent sur le principe hiérarchique et ceux qui appliquent le principe de la coopération. Dans les établissements qui appliquent le principe hiérarchique, les cadres ou superviseurs décident et planifient la répartition du travail, tandis que dans les établissements qui respectent le principe de coopération, la prise de décision est généralement déléguée en tout ou partie aux travailleurs.

L'analyse de la relation entre ces deux variables a montré que les travailleurs des établissements qui ont choisi la coopération affichent un indice de bien-être légèrement supérieur: en moyenne 75, contre une moyenne de 73 dans les autres établissements.

### **Organisation du travail**

Il va de soi que le bien-être des travailleurs ne dépend pas seulement de l'autonomie, mais également d'autres facteurs sur le lieu de travail. Pour approfondir cette question, les chercheurs d'Eurofound ont examiné les effets combinés de l'autonomie et d'un certain nombre d'aspects du travail sur le bien-être des travailleurs. Il est apparu que le bien-être est surtout influencé par l'autonomie quand elle se combine à la structure interne de l'organisation et aux pratiques de gestion des connaissances.

Quand on parle de structure interne, on se réfère à la manière dont les organisations structurent leurs activités à travers les diverses services et du niveau de travail d'équipe. La gestion des connaissances désigne quant à elle la manière dont les organisations utilisent les informations organisationnelles pour leur propre bénéfice. Ceci inclut le contrôle de la qualité des processus de production, l'utilisation des systèmes d'information, le suivi des évolutions technologiques externes et le partage des bonnes pratiques de travail entre les travailleurs.

Les établissements ont été divisés en deux groupes selon ces deux critères: les établissements très structurés et les établissements moyennement structurés.



Dans les organisations très structurées, le travail d'équipe est répandu, les tâches sont explicitement réparties entre les services, et la gestion des connaissances est délibérément mise en pratique; dans les établissements moyennement structurés, ces caractéristiques sont nettement moins développées.

On a constaté que le bien-être des travailleurs était supérieur dans les établissements qui reposent sur le principe de coopération, qui sont aussi les plus structurés: les travailleurs de ces établissements obtiennent un score moyen de 77 points à l'indice de bien-être. À l'inverse, les travailleurs des établissements qui fonctionnent sur le principe hiérarchique, moyennement structurés, obtiennent un score moyen de 72 points à l'indice.

## Autres recherches

La conclusion selon laquelle une plus grande autonomie entraîne un plus grand bien-être semble trouver un écho dans les conclusions de la précédente enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), réalisée par Eurofound en 2010. Dans cette enquête, l'autonomie se définit comme la capacité de modifier ou de choisir l'ordre des tâches, la vitesse ou le rythme de travail, et la méthode pour l'accomplir. Le bien-être se mesure à l'aide de l'indice du bien-être de l'OMS (WHO-5), qui évalue le bien-être sur la base des réponses données par les personnes interrogées à cinq questions sur leur humeur au cours des deux dernières semaines, notée de 1 à 5. L'analyse des informations de l'EWCS montre que les personnes qui disposent d'une autonomie sur leur lieu de travail obtiennent un meilleur

score (4,37) que les personnes qui n'ont pas d'autonomie (4,27).

## Résultats sur la santé

L'autonomie apparaît comme un facteur particulièrement important pour faire face à une grande intensité de travail. Les données de l'EWCS montrent que les travailleurs qui occupent des emplois très éprouvants et qui disposent d'une autonomie limitée font état d'effets relativement négatifs sur leur santé. À l'inverse, les travailleurs qui occupent des emplois très intenses font état d'effets nettement plus positifs sur leur santé lorsqu'ils disposent d'une plus grande autonomie.

De plus, les travailleurs qui disposent d'un plus grand degré d'autonomie sont plus susceptibles de répondre qu'ils seront en mesure d'exercer leur emploi à l'âge de 60 ans. Cette conclusion présente un intérêt particulier pour le thème du travail durable et permet de penser qu'avoir du pouvoir dans la prise de décision est un facteur qui permet aux travailleurs de rester employés jusqu'à un âge avancé.

## Performance des entreprises

Construire plus d'autonomie sur le lieu de travail n'intervient pas nécessairement au prix du «bien-être» de l'entreprise. En effet, les informations disponibles suggèrent que cette pratique est payante au niveau de la performance financière d'un établissement. Sur la base des données de l'enquête ECS, un indice de la performance financière a été créé pour résumer la situation financière d'un établissement, la productivité de sa main-d'œuvre, et la quantité de biens et services

produite (échelle de 1 à 100). Les établissements qui tablent sur le principe de la coopération réalisent un score de 63 à cet indice, tandis que les établissements qui fonctionnent en appliquant le principe hiérarchique obtiennent un score de 59.

**Karel Fric**

## Travail et maladies chroniques

**Les maladies chroniques comptent pour 70 % à 80 % du total des coûts de santé dans l'Union européenne et figurent parmi les cinq premières préoccupations de l'Organisation mondiale de la santé. Elles sont diverses par nature et leurs définitions varient, mais le concept désigne généralement des maladies non transmissibles, de longue durée et à la progression généralement lente. Les travailleurs atteints d'une maladie chronique rencontrent souvent des difficultés à garder un emploi ou à retourner travailler après une longue absence. Pour atteindre les objectifs de taux d'emploi fixés dans la stratégie Europe 2020, il importe toutefois de maintenir ce groupe sur le marché du travail ou de l'y réinsérer après qu'il l'a quitté. Les réalités qui caractérisent le lieu de travail auront clairement besoin d'un ajustement pour satisfaire aux besoins des travailleurs dans un état de santé amoindrie.**

Les recherches menées par Eurofound l'année dernière sur les possibilités d'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques montrent que ces maladies augmentent avec l'âge, touchent plus les femmes que les hommes, et sont plus répandues parmi les personnes qui présentent des niveaux inférieurs de réussite scolaire. En 2012, d'après les données EU-SILC d'Eurostat, 31,5 % de la population de l'EU27 déclarait souffrir d'une maladie ou d'un problème de santé depuis longtemps. L'incidence varie grandement d'un pays à l'autre: 47 % des Finlandais, par exemple, déclarent souffrir d'une pathologie depuis longtemps, contre moins de 20 % des populations bulgare et roumaine.

### Maladie chronique et travail

En général, les maladies chroniques sont liées à l'âge, au mode de vie et aux prédispositions génétiques. Il arrive, mais pas toujours, qu'elles soient causées, ou aggravées, par le travail, et elles réduisent souvent l'aptitude d'une personne à exercer un travail. Dans le milieu



professionnel, le concept se rattache étroitement à la notion d'«invalidité».

Les troubles musculo-squelettiques constituent le premier problème de santé chronique parmi les travailleurs, suivis par les troubles de la santé mentale et les pathologies cardiovasculaires. Des données empiriques montrent un lien direct entre certaines maladies chroniques et certains emplois ou secteurs économiques, par exemple, les pathologies cutanées chroniques chez les coiffeurs, causées par l'exposition aux produits de soin pour les cheveux, et les maladies respiratoires (comme la silicose chronique) ou la dermatite chronique parmi les ouvriers du secteur de la pierre naturelle.

La majorité des personnes en âge de travailler atteintes d'une maladie chronique sont inactives et retirées du marché du travail; elles perçoivent une prestation d'invalidité ou bénéficient de la retraite anticipée. De même, elles font l'expérience du chômage de longue durée plus souvent que les personnes qui n'ont aucun problème de santé. L'absence de ce groupe sur le marché du travail a des conséquences importantes au niveau macroéconomique: elle réduit la capacité de production, ce qui, associé aux coûts des soins de santé, peut avoir de lourdes conséquences sur l'économie d'un pays. Au niveau microéconomique, les maladies chroniques ont un effet néfaste sur les entreprises qui emploient les personnes touchées, qui se matérialise par une perte de productivité et une charge de travail accrue pour les collègues.

### Préoccupations des employeurs

Les raisons de la participation réduite au marché du travail, d'après les conclusions des recherches nationales menées par Eurofound, tiennent à l'idée répandue parmi les employeurs que les personnes souffrant de problèmes de santé depuis longtemps sont moins productives et imposent des coûts supplémentaires à l'entreprise. Les employeurs s'inquiètent également des responsabilités financières que les congés de maladie de longue durée risquent de faire peser sur leur entreprise,

soit sous la forme de salaires versés pendant une absence, soit sous la forme d'obligations légales pour faciliter le retour au travail, par exemple l'obligation d'adapter le lieu de travail. Néanmoins, un pourcentage des entreprises interrogées dans l'enquête avaient délibérément engagé des «travailleurs fragiles», ajoutant qu'il s'agissait d'un volet explicite de leur stratégie commerciale.

Les travailleurs atteints de maladies chroniques sont souvent victimes de discrimination en raison de leur maladie. D'après certaines enquêtes nationales, le nombre des travailleurs souffrant d'une maladie de longue durée qui affirment avoir fait l'objet de discrimination au travail atteint presque le double du nombre des travailleurs en bonne santé. Ces travailleurs reçoivent également moins d'aide de la part des cadres et collègues.

### Aide aux travailleurs

Dans quelle mesure les employeurs essaient-ils d'adapter les lieux de travail aux besoins particuliers de ce groupe? Une recherche menée dans différents pays européens montre les diverses mesures mises en place par les entreprises ces dernières années. Certaines portent sur le temps de travail et consistent par exemple à proposer des réductions des heures de travail et des possibilités de temps de travail flexible ou de télétravail. D'autres portent sur le contenu des emplois et consistent à adapter les tâches, modifier la quantité de travail et transformer l'équipement de travail. Certains employeurs préfèrent offrir au travailleur un nouveau poste et la formation correspondante, plutôt que de modifier le lieu de travail et la position initialement offerte. Ces mesures ne sont toutefois pas la règle et certaines études montrent un écart important entre le nombre des travailleurs atteints d'une maladie chronique qui ont demandé des changements à leur travail et le nombre de ceux qui les ont obtenus.

Au niveau politique national, les initiatives lancées par les autorités publiques et les partenaires sociaux se concentrent sur l'invalidité et, dans de nombreux cas, les politiques qui s'adressent aux personnes

handicapées sont les seules mesures qui agissent sur la situation de l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques (qui sont parfois, mais pas toujours, explicitement citées dans ces politiques).

## Prescriptions légales

Tous les États membres appliquent un droit du travail qui promeut l'égalité de traitement et empêche la discrimination envers les personnes handicapées ou souffrant de problèmes de santé. Ce droit prévoit des systèmes de quota pour le recrutement des personnes handicapées et des dispositions légales qui imposent aux employeurs d'adapter les conditions et les lieux de travail et de garantir l'égalité dans la progression des carrières et les possibilités de formation. Les initiatives publiques comprennent une compensation financière pour couvrir les coûts de l'adaptation du lieu de travail, les programmes de formation et de prévention, ainsi que des avantages financiers en faveur des entreprises pour qu'elles engagent des personnes à la capacité de travail réduite. On observe également des exemples d'arrangement flexibles du temps de travail réglementés pour aider les travailleurs à faire face à la maladie et à suivre un traitement.

La législation qui existe en la matière prévoit généralement une compensation financière et des prestations plutôt qu'une véritable intégration dans la main-d'œuvre des travailleurs atteints de pathologies. Or, il est important que la réglementation permette aux travailleurs atteints de maladies chroniques d'adapter leur temps de travail et leur charge de travail, sans céder leur droit aux prestations, et de continuer à travailler selon un régime qui prend en considération leur handicap.

Il est clair que la charge médicale, économique et sociale des maladies chroniques dans l'Union pose un problème auquel il faut répondre.

Adapter les conditions de travail aux besoins des personnes atteintes de maladies chroniques représente une solution pour aider les personnes concernées à prendre leur vie en main plutôt que de se laisser pousser vers l'inactivité.

## Accès aux soins de santé en période de crise

**La santé est un facteur majeur pour déterminer l'aptitude d'une personne à travailler. Combiné à la prévention des maladies, un accès en temps utiles aux soins de santé de bonne qualité peut contribuer à rendre le travail durable tout au long de la vie. Or, en Europe, les populations connaissent une réduction de l'accès aux soins de santé du fait des réductions des dépenses publiques en réponse à la crise économique, des compressions budgétaires qui ne semblent pas vouloir s'interrompre dans la période actuelle de ralentissement économique prolongé. Les responsables politiques devraient consacrer quelque réflexion à l'effet que cette situation aura sur la santé de la main-d'œuvre de laquelle ils attendent plus d'efforts.**

## Contraintes budgétaires

Les restrictions budgétaires et les difficultés à accéder aux services de soins de santé sont loin d'être un fait nouveau: elles ne peuvent être imputées intégralement aux coupes imposées par la crise et il est peu probable qu'elles disparaîtront un jour tout à fait. Les récentes contraintes budgétaires ne sont qu'un facteur parmi de nombreux autres (et pas toujours le facteur dominant) qui amènent des changements dans ces systèmes des plus complexes. Il reste qu'il apparaît clairement que la crise a réduit l'accès aux soins de santé pour de nombreuses personnes et que cela se ressent dans l'offre et la demande de certains services de soins de santé.

## Baisse de l'offre

Depuis 2007, tous les États membres de l'Union ou presque ont réduit les dépenses publiques dans les soins de santé, provoquant inévitablement certaines coupes dans la prestation des services. Les services dans lesquels on considère qu'il est le plus facile de tailler ont subi le gros des compressions



budgétaires, comme le montrent des exemples à travers toute l'Union.

Les services d'aide en faveur des groupes qui se trouvent en situation de vulnérabilité, comme les médiateurs de santé pour les migrants au Portugal et les travailleurs sociaux employés par les établissements de proximité fournissant des soins de santé en Slovaquie - ces deux catégories de personnel accompagnant les personnes qui ont des difficultés à s'y retrouver dans le système de soins de santé - ont été supprimés, défavorisant encore plus ces groupes de population. Les budgets réservés aux soins de santé mentale se sont resserrés aux Pays-Bas, en Slovaquie et en Suède. Les pressions financières accélèrent la restructuration à long terme du secteur hospitalier dans plusieurs pays, provoquant la fermeture de petits hôpitaux publics, essentiellement situés dans les zones rurales. En Roumanie, par exemple, 67 hôpitaux publics situés en zone rurale (environ 15 % des hôpitaux publics du pays) ont fermé en avril 2011.

La prestation des soins de santé ressent également les effets d'une migration accrue du personnel et des restrictions au recrutement de nouveaux effectifs. Résultat: les services se réduisent et les temps d'attente s'allongent. En Espagne, par exemple, les temps d'attente ont commencé à s'allonger en 2010 et surtout après janvier 2012, lorsqu'une loi a fixé à 10 % le taux de remplacement des postes vacants. Ce sont surtout les petits prestataires de soins de santé des zones rurales de plusieurs États membres qui ont rejoint l'Union après 2004 qui éprouvent des difficultés à engager certains personnels comme les infirmières et les anesthésistes.

## Nouveaux groupes dans le besoin

L'effet de la crise sur la demande a également réduit l'accès. Le revenu disponible a chuté dans de nombreux ménages à cause de la baisse du revenu et de la hausse du coût de



la vie. Dans certains pays les ménages ont en conséquence plus de difficultés à participer aux frais (paiements partiels - «ticket modérateur» - du coût des services utilisés) ou à payer leurs assurances, en particulier ceux qui sont hors d'atteinte des mesures d'aide. Dans les pays qui n'imposent aucune participation aux frais, ou qui l'appliquent peu ou mal, il est possible que la réduction du revenu disponible restreigne encore l'accès lorsque des frais de transport ou des paiements de dessous de table sont nécessaires pour accéder à des soins de santé de bonne qualité.

L'accès aux soins de santé est parfois compliqué pour les personnes «nouvellement dans le besoin». Certaines personnes n'ont pas les informations sur l'aide disponible et ont des difficultés à s'y retrouver. D'autres rencontrent des difficultés financières (par ex. des problèmes d'endettement) qui réduisent leur revenu, mais le système ne s'y est pas adapté et les personnes concernées se voient ainsi refuser l'accès gratuit. Une autre catégorie de personnes occupe une «zone grise»: elles gagnent trop pour être exemptées de participation aux frais et de contribution à l'assurance, mais trop peu pour accéder facilement aux soins de santé.

## Une demande en hausse

Pendant ce temps, la demande de soins de santé est en hausse. La multiplication des pertes d'emplois et la précarité de l'emploi, la charge de travail et le stress au travail (y compris pour le personnel de santé lui-même), les problèmes d'endettement, la perte ou la précarité du logement ont rendu plus nécessaire l'accès aux services de soins de santé mentale. Dans certains pays - comme à Chypre, en Grèce et en Espagne - les services publics assistent à une hausse de la demande émanant de personnes qui utilisaient auparavant les services privés mais qui ne peuvent plus se le permettre ou qui ont perdu l'assurance privée qui allait de pair avec leur emploi, à cause d'une réduction de leurs prestations ou d'une perte d'emploi.

Les dynamiques de l'effet de la crise sur la demande de soins de santé sont complexes. Un aspect positif toutefois est que l'on constate des modes de vie plus sains et moins d'accidents. Dans certains cas, des personnes passent des services publics aux soins de santé privés (plutôt que l'inverse) en raison de l'atténuation des différences de coûts (une plus grande participation aux frais dans les services publics et une baisse des prix des services privés) et d'une tendance ancienne à s'orienter vers les services privés, comme en Bulgarie, en Roumanie et en Suède.

## Mesures d'atténuation

En Europe, les gouvernements ont pris des mesures pour maintenir l'accès pendant la crise. Certains ont encouragé un recours accru à l'exemption de participation aux frais ou ont ajouté des exemptions. Ils se sont également employés à réduire le recours aux pratiques de soins coûteuses, comme les soins hospitaliers ou les soins d'urgence, et à mettre en place des soins ambulatoires plus rentables. Ils ont mis la priorité sur les problèmes de santé et les services les plus urgents, comme le remplacement d'un petit hôpital dans une zone éloignée par une unité de service d'urgence.

Les services de santé ont également réagi à la situation. Face aux restrictions budgétaires, ils ont tenté de maintenir l'accès en économisant sur les services collectifs et l'alimentaire. Ils ont également innové dans la façon de fournir les services. Pour répondre à la demande croissante de soins de santé mentale, par exemple, ils proposent des séances de groupe plutôt que les séances individuelles. Ils exploitent également les TIC pour offrir auto-assistance, informations et diagnostic à distance à partir d'images envoyées par les généralistes locaux des zones éloignées aux spécialistes dans les hôpitaux. Les prestataires ont également été cléments dans la participation aux frais pour les personnes qui se trouvent en situation de vulnérabilité.

## Trouver l'équilibre

Si ces mesures d'atténuation ont apporté un soulagement dans les temps difficiles, elles ne peuvent être maintenues à long terme. Si la hiérarchisation des tâches et les économies perdurent au-delà d'un certain seuil, par exemple, il est probable qu'elles provoqueront une baisse de l'accès et de la qualité. Les réductions des soins hospitaliers n'ont pas toujours été assorties d'investissements dans les soins ambulatoires pour compenser. Par ailleurs, si la clémence des prestataires de services pour le paiement s'avère cruciale pour les personnes qui se trouvent en situation de vulnérabilité, elle risque également d'être appliquée de façon inégale; du reste, les limites de la clémence se sont réduites sous l'effet des restrictions budgétaires.

Les solutions qui consistent à réduire les coûts purement et simplement peuvent entraîner des frais plus importants sur le long terme. On constate par exemple un recours accru aux soins d'urgence pour des cas non urgents, dû à l'abaissement de la barrière des coûts d'accès. D'autres rapports (en Bulgarie, en Irlande et en Slovénie) ont fait état d'un recours accru aux soins hospitaliers parce que les contrats temporaires des prestataires de soins à domicile étaient relativement faciles à rompre, parce que les proches ne peuvent pas assumer la charge financière du patient à domicile, ou parce que les sorties précoces risquent de réduire le financement public des hôpitaux.

Dans l'ensemble, les mesures d'atténuation ont été prises dans le cadre de pressions financières énormes, et dans certains cas elles compensent les risques voire pèsent plus que les risques eux-mêmes. Si les contraintes financières ne disparaîtront jamais tout à fait, il faudra néanmoins revoir les mesures lorsque les pressions seront retombées.

**Hans Dubois**

## Soutien aux aidants actifs

Répondre aux besoins de prise en charge des enfants des parents actifs est une question qui occupe le centre des débats sur la résolution du déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée. En retrait, on retrouve la question de la prise en charge des proches et des personnes dépendantes plus âgées ou handicapées. Or, assurer une prise en charge informelle à domicile impose une contrainte considérable à plusieurs sections de la population active et influence la probabilité que ces personnes arrivent à concilier leur vie professionnelle et les soins qu'ils apportent à d'autres, et la mesure dans laquelle elles peuvent y arriver. Pour cette raison, le soutien aux aidants actifs devrait jouer un rôle de premier plan dans le débat sur l'allongement de la vie active et la durabilité du travail.

D'après une enquête Eurobaromètre 2011, 16 % de la population européenne en âge de travailler sont des aidants: la majorité de ce groupe (13 %) prodigue des soins à temps partiel, 3 % le font à plein-temps. Il ne fait aucune doute que la demande de soins augmentera sous l'effet du vieillissement démographique: il faut s'attendre à ce que le nombre des personnes nécessitant des soins à long terme dans l'Union européenne double pratiquement d'ici 2060 pour passer de 11 millions actuellement à plus de 20 millions.

### Profil des aidants actifs

La probabilité de devenir un aidant au sein de la famille augmente avec l'âge, la probabilité la plus forte touchant les travailleurs âgés de 50 à 64 ans: près d'une personne sur cinq dans cette tranche d'âge a quelqu'un à surveiller à la maison. Les femmes actives sont plus susceptibles de devenir des aidants que les hommes actifs. Certains types d'aidants sont moins susceptibles de travailler que les autres: c'est le cas des personnes qui s'occupent d'un parent et de celles qui passent 20 heures ou plus par semaine à s'occuper de quelqu'un. Les plus



accablés sont les aidants «pris en sandwich»: ceux qui doivent s'occuper simultanément de leurs enfants et d'un autre proche âgé. La plupart de ces travailleurs considèrent qu'il est impossible de gérer à la fois un travail et une telle prise en charge et sont souvent contraints de quitter le marché du travail.

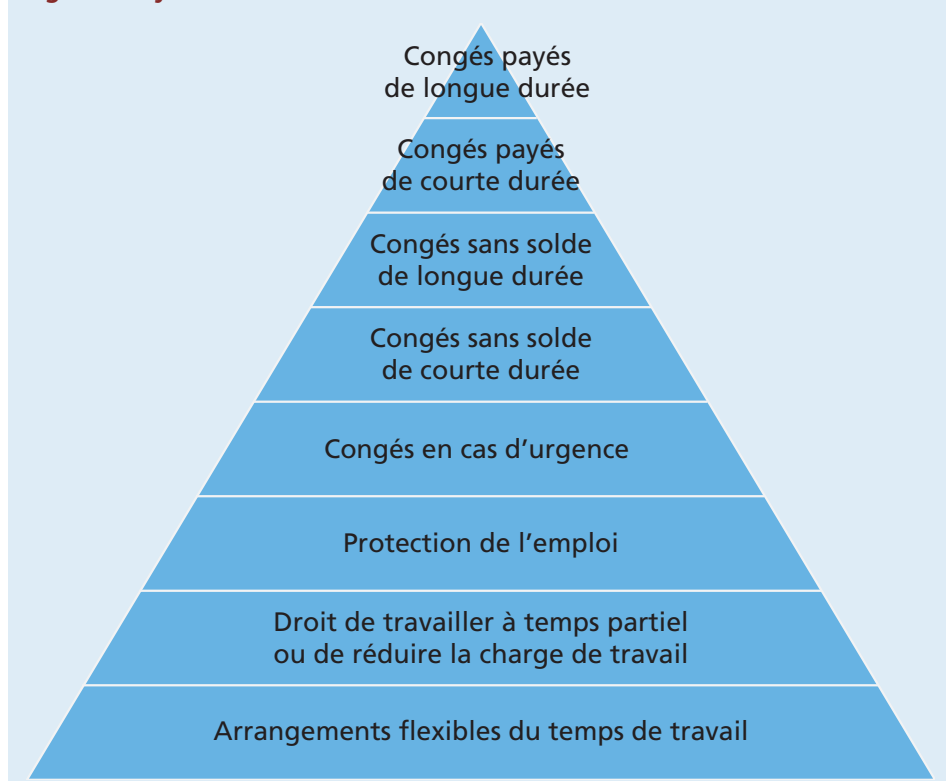
Il est important de souligner la présence disproportionnée de femmes âgées parmi les aidants, car c'est précisément ce groupe démographique qui est sous-représenté sur le marché du travail actuel. Pour permettre un meilleur niveau de participation des femmes âgées à l'emploi, une politique spéciale en faveur des aidants actifs s'impose pour favoriser

un meilleur équilibre entre travail et vie de famille. Cet effort appelle la participation des gouvernements et des autorités nationales et locales, ainsi que celle des partenaires sociaux, employeurs et institutions de l'Union.

### Pyramide des aides

Si l'offre publique de services de prise en charge est une dimension de l'aide aux aidants actifs, les outils politiques doivent continuer de s'élargir pour comprendre des stratégies d'emploi visant à concilier travail et soins. À l'heure actuelle, certains pays ont mis en place une série de politiques, tandis que d'autres ne disposent que d'un mécanisme d'aide unique. Dans certains

Figure 1: Pyramide des mesures de conciliation





pays, la capacité à jongler avec travail et soins dépend entièrement de la bonne volonté des employeurs.

Les différentes mesures introduites dans les États membres en faveur des aidants actifs sont reproduites à la figure 1 (qui s'inspire de la pyramide des besoins de Maslow). Les niveaux inférieurs de la pyramide représentent les mesures qui sont les plus pertinentes pour concilier travail et soins: celles qui portent sur les arrangements du temps de travail. Ces mesures comprennent des heures d'arrivée et de départ flexibles, la possibilité de travailler moins certains jours et plus les autres, et des réductions de la charge de travail ou des responsabilités, comme les tâches de gestion, pendant un moment.

Viennent ensuite les mécanismes de protection visant à assurer la sécurité de l'emploi, par exemple la garantie que les travailleurs peuvent retrouver le même emploi s'ils prennent congé. Ces mécanismes sont une partie essentielle des outils politiques, dans la mesure où les droits conférés aux aidants actifs sont inutiles si les employeurs peuvent contourner les droits les plus élémentaires en licenciant les travailleurs qui doivent s'occuper de leurs proches. Plusieurs pays rapportent que les travailleurs ne disent ni à leur employeur ni même à leurs collègues qu'ils doivent s'occuper de quelqu'un, par crainte de mettre leur emploi en péril. Dans de nombreux pays de l'ancien bloc de l'Est, la protection de l'emploi était et reste le principal outil d'aide aux travailleurs qui ont des personnes à surveiller et soigner.

## Droits au congé

Plus haut dans la pyramide se trouvent les droits aux congés: le congé en cas d'urgence ou de force majeure de moins d'une semaine, le congé sans solde de courte durée (moins de 6 mois généralement), et le congé sans solde de longue durée (un an ou plus). Les droits les plus élaborés sont les congés de courte et de longue durée avec revenu de remplacement. Ce revenu n'est généralement pas pris en charge par l'employeur, mais par l'assurance, les autorités locales ou les pouvoirs publics. Dans les pays nordiques, les aidants ont généralement le droit de retrouver leur emploi après un congé sabbatique de compassion et sont employés par le conseil local pendant la durée de leur congé. Même si la rémunération équivaut rarement à un salaire complet, elle est plus généreuse que dans la plupart des pays. Le Royaume-Uni propose un droit similaire mais assorti d'un tas de conditions (dont une enquête sociale, la réduction des heures de travail et une évaluation du niveau de soins nécessaires) qui découragent généralement d'y avoir recours.

Les priorités varient, évidemment, en fonction des cas. Si prendre un congé sans solde pour une mère célibataire qui doit s'occuper de son père handicapé revient à aggraver une situation de revenu déjà précaire, il n'y a aucune raison logique de concéder ce type de congé, à moins

**Figure 2: Typologie des approches en place pour aider les aidants actifs**



d'y associer systématiquement un revenu de remplacement.

## Mesures d'aide dans les États membres

Eurofound a classé les États membres en fonction des différentes mesures d'aide qui y sont en place, pour former trois groupes (voir la figure 2).

Le premier groupe rassemble les pays qui appliquent un régime d'aide aux aidants parfaitement développé pour soutenir la conciliation entre travail et vie de famille. Ces pays prévoient d'importants droits au congé pour les aidants actifs, en particulier des congés en cas d'urgence et des congés de courte et de longue durée, chaque fois avec un revenu de remplacement. De plus, la plupart de ces pays affichent un bon niveau de flexibilité du temps de travail et, dans certains cas, offrent une protection de l'emploi aux aidants.

Le deuxième groupe met l'accent sur les droits au congé de courte durée, avec ou sans revenu de remplacement, et sur la protection de l'emploi pour les aidants actifs. Ces pays proposent une flexibilité du temps de travail et des droits au congé limités en cas d'urgence.

Le troisième groupe rassemble des pays qui dans l'ensemble tablent sur des arrangements flexibles du temps de travail. Aucun de ces pays ne concède de droit au congé de longue durée,

et les autres droits, quand ils existent, sont assez limités. La protection de l'emploi des aidants actifs est également sous-développée dans ces pays. La Slovaquie, par exemple, offre un bon niveau de flexibilité du temps de travail, du travail à temps partiel et même du télétravail, mais aucune autre mesure. Il en va de même pour la Pologne. Seule la République tchèque concède d'autres droits, mais dans certaines limites: un seul jour de congé en cas d'urgence et un jour de congé de courte durée. La réalité dans ces pays est que la plupart des aidants arrêtent de travailler pour devenir des aidants à temps plein, parce qu'il n'est pas vraiment possible pour eux de concilier travail et personne à charge.

La présence des Pays-Bas dans ce groupe est anormale et ne reflète pas exactement le niveau d'aide disponible dans ce pays: si les politiques liées à l'emploi y sont rares, les partenaires sociaux et les entreprises prennent de nombreuses initiatives. Par ailleurs, les pouvoirs publics aux Pays-Bas et au Luxembourg proposent un large choix d'institutions de soins formels, raison pour laquelle des politiques générales liées à l'emploi sont moins vitales.

**Jean-Marie Jungblut**

**Helen Burke**



- Docherty, P., Kira, M. et Shani, M. B. (2009), *Creating sustainable work systems: Developing social sustainability*, Routledge, New York.
- Eurofound (2012), *Travail durable et vieillissement de la main-d'œuvre*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2012), *Les tendances de la qualité de l'emploi en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2012), *Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail: aperçu général*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2012), *Impact de la récession sur les politiques de gestion des âges (résumé)*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2013), *Les conditions de travail des femmes et des hommes en Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2013), *Rôle des gouvernements et des partenaires sociaux dans le maintien des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi*, Dublin.
- Eurofound (2013), *Temps de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout au long de la vie*, Dublin.
- Eurofound (2014), *L'accès aux soins de santé en période de crise*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2014), *Possibilités d'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques*, Dublin.
- Eurofound (2014), *Profils professionnels liés aux conditions de travail: identification des groupes à inconvénients multiples*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2014), *Conditions de travail et qualité de l'emploi: comparaison des secteurs en Europe - aperçu général*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (à paraître), *Troisième enquête sur les entreprises en Europe - aperçu général*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (à paraître), *Impact du changement démographique sur les politiques de conciliation entre travail et vie de famille*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Commission européenne (2010), *Europe 2020: Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, COM(2010) 2020 final, Bruxelles.

[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) est une agence tripartite de l'Union européenne dont le rôle consiste à fournir des informations dans le domaine des politiques sociales et liées au travail. Eurofound a été instaurée en 1975 par le règlement (CEE) n° 1365/75 du Conseil en vue de contribuer à la planification et à la mise en place de meilleures conditions de vie et de travail en Europe.



■ Office des publications