



# Travail durable et vieillissement de la main-d'œuvre

## Synthèse

### Introduction

Quelles sont les conditions propices à un travail durable tout au long de la vie et donc favorables à un allongement de la vie professionnelle? La notion de durabilité du travail tient compte de l'évolution simultanée - et en partie contradictoire - des conditions de travail et de la démographie de la population active. Elle fait fond non seulement sur la recherche consacrée à la qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés, mais également sur les travaux d'étude des effets de la qualité de l'emploi sur toutes les tranches d'âge. Basée sur l'analyse de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail, cette étude s'intéresse à cinq dimensions du travail qui se sont avérées essentielles à la compréhension de la durabilité du travail:

- les conditions de travail;
- la santé physique et psychologique;
- la dimension expressive du travail;
- la conciliation vie privée et vie professionnelle;
- les conditions socio-économiques.

### Contexte politique

Problématique de longue date de la politique européenne, notamment dans le cadre des stratégies européennes pour l'emploi, le vieillissement actif se place au centre de la récente stratégie Europe 2020. Il est l'un des trois piliers de l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle 2012. La nécessité d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés a été traduite en objectifs quantitatifs visant à maintenir l'emploi des 55 à 64 ans et à relever leur âge de départ de la vie active. Or, un consensus se dégage autour de l'idée que ces objectifs ne pourront être réalisés sans une amélioration significative des conditions de travail.

### Principales conclusions

#### Exposition à certaines caractéristiques du travail

Conditions de travail: le travail de nuit et le travail en équipes successives diminuent avec l'âge, tout comme la proportion de travailleurs travaillant à grande vitesse. Peu de différences se dégagent entre les tranches d'âge au niveau de l'exposition aux contraintes physiques au travail (y compris les positions pénibles et les environnements de travail stressants).

Conciliation vie privée et vie professionnelle: les difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle diminuent avec l'âge, en particulier à partir de 50 ans. On constate, chez les femmes, une nette baisse des changements d'horaires de travail et des difficultés à obtenir des congés pour s'occuper d'affaires personnelles. Chez les hommes, la baisse des problèmes de conciliation vie privée et vie professionnelle est plus nette.

Dimension expressive du travail: les travailleurs âgés de plus de 50 ans font part d'un moins grand nombre de possibilités d'apprentissage et d'accès à la formation, ainsi que d'un soutien moindre de la part de leurs collègues et de leur hiérarchie. Les hommes, en particulier, signalent un déclin des perspectives de carrière. Les travailleurs âgés font toutefois état d'une plus grande latitude professionnelle et d'une plus grande liberté d'appliquer leurs propres idées.

Conditions socio-économiques: environ 40 % des femmes et 10 % des hommes de 55 à 59 ans travaillent à temps partiel, soit un nombre légèrement supérieur à celui des 50 à 54 ans. Parmi les plus de 50 ans, 10 % des hommes et 15 % des femmes sont titulaires de contrats à durée déterminée; un quart ont moins de cinq ans d'ancienneté auprès de leur employeur actuel. Le sentiment de précarité de l'emploi augmente chez les femmes de la quarantaine et chez les hommes de 45 à 49 ans et 50 à 54 ans.

Huit indicateurs clés de la durabilité de l'emploi sont suggérés par l'analyse statistique: travail en équipes successives ou de nuit; positions pénibles; délais serrés; faible équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, faible latitude professionnelle; manque

de soutien social au travail; mauvaises perspectives de carrière; et précarité de l'emploi.

### Santé, bien-être et satisfaction

- Les indicateurs de problèmes de santé, tels que les douleurs du dos ou les troubles du sommeil, augmentent pendant les deux décennies entre 40 et 60 ans mais diminuent chez ceux qui continuent de travailler après 60 ans (bien que ce constat s'explique probablement par le départ de la vie active des travailleurs en mauvaise santé).
- Le mécontentement vis-à-vis des conditions de travail atteint son plus haut niveau chez les 45 à 54 ans; il est le plus fort parmi la main-d'œuvre peu et moyennement qualifiée.
- Certaines caractéristiques du travail sont statistiquement liées à la tendance de détérioration de la santé générale des travailleurs entre 40 et 60 ans: mauvais équilibre entre les horaires de travail et les autres obligations, positions pénibles, mauvaises perspectives de carrière, et manque de soutien social (particulièrement chez les hommes).
- Chez les 50 à 59 ans, le niveau de santé auto-évalué est particulièrement faible parmi les travailleurs moyennement et peu qualifiés. Les principaux facteurs liés à la mauvaise santé physique et psychologique sont les positions pénibles, les horaires de travail peu satisfaisants, les délais serrés et les mauvaises perspectives de carrière.

### Attitudes vis-à-vis du travail après 50 ans

- Le nombre d'hommes et de femmes qui disent que le travail menace leur santé est le plus élevé chez les 50 à 54 ans. Ces nombres sont particulièrement élevés parmi les cadres et les professionnels des tranches d'âge de 50 à 54 ans et 55 à 59 ans, ainsi que parmi les femmes de ces catégories de métiers.
- Les positions pénibles, le travail en équipes successives ou de nuit, et les problèmes de conciliation vie privée et vie professionnelle sont les principaux facteurs qui expliquent pourquoi les travailleurs de 50 à 59 ans ont le sentiment que le travail nuit à leur santé.
- Un tiers des employés de 50 à 54 ans pensent qu'ils ne pourront pas travailler jusqu'à 60 ans ou qu'ils ne pourront pas faire le même travail jusqu'à cet âge. Cette idée est plus courante chez les femmes dans les métiers moyennement qualifiés (55 %) et peu qualifiés (54 %), par contraste avec les cadres et les professionnels masculins (17 %) et les professions intermédiaires en général (25 %).
- Les positions pénibles, les difficultés de conciliation vie privée et vie professionnelle, le sentiment de précarité de l'emploi et les mauvaises perspectives de carrière sont les principales raisons citées pour ne pas pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans.

- Environ 29 % des employés de 50 à 59 ans préféreraient travailler moins d'heures qu'ils ne le font actuellement; ce pourcentage est plus élevé dans les métiers hautement qualifiés que les métiers peu qualifiés.
- Les difficultés de conciliation vie privée et vie professionnelle, le manque de soutien social au travail et les positions pénibles sont les principales raisons citées pour souhaiter réduire le nombre d'heures de travail.

### Comparaisons entre les pays

- Les comparaisons entre les pays indiquent que certains pays ont en commun des conditions de travail perçues comme impossibles à maintenir par les travailleurs âgés. Dans ces pays, les taux d'emploi diminuent considérablement entre 45 et 49 ans. Les travailleurs de plus de 50 ans se déclarent souvent mécontents de leurs conditions de travail, et les conditions de travail sont jugées plus difficiles qu'ailleurs.

## Orientations politiques

Certains mécanismes qui protégeaient autrefois les travailleurs âgés de l'exposition à des conditions de travail difficiles semblent être progressivement affaiblis par l'évolution démographique et les changements au niveau de l'organisation du travail. Ce constat soulève l'enjeu de l'organisation du travail dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre.

Les positions pénibles, les difficultés de conciliation vie privée et vie professionnelle, et les mauvaises perspectives de carrière sont des facteurs chroniques qui expliquent la non-durabilité du travail pour les travailleurs vieillissants. Le premier facteur soulève des enjeux au niveau de la réglementation en matière de santé et de sécurité, de l'ergonomie et de la répartition des tâches, tandis que les deux autres se situent dans le domaine de la gestion des ressources humaines, de l'organisation et de la flexibilité de l'entreprise.

La durabilité de l'emploi n'est pas la même selon les catégories professionnelles. L'étude met en évidence les facteurs qui influent sur la non-durabilité, non seulement pour les occupations manuelles peu et moyennement qualifiées, mais également pour les professions hautement qualifiées. Les femmes cadres et professionnelles sont plus particulièrement touchées. Le large éventail d'occupations concernées suggère la nécessité d'une approche politique différenciée.

La motivation pour rester actif ne dépend pas uniquement des variables prises en compte dans cette étude, mais également de diverses caractéristiques de modèles sociopolitiques et institutionnels nationaux, dont la distribution des revenus et le régime de retraite et de fiscalité.

### Informations complémentaires

Le rapport *Sustainable work and the ageing workforce* (*Travail durable et vieillissement de la main-d'œuvre*) est publié à cette adresse: [www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm)

Pour tout renseignement complémentaire, veuillez contacter Jorge Cabrita, chargé de recherche, [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu)