

3 – Pénibilité, conditions de travail et gestion des âges dans l'entreprise

Accès à la formation

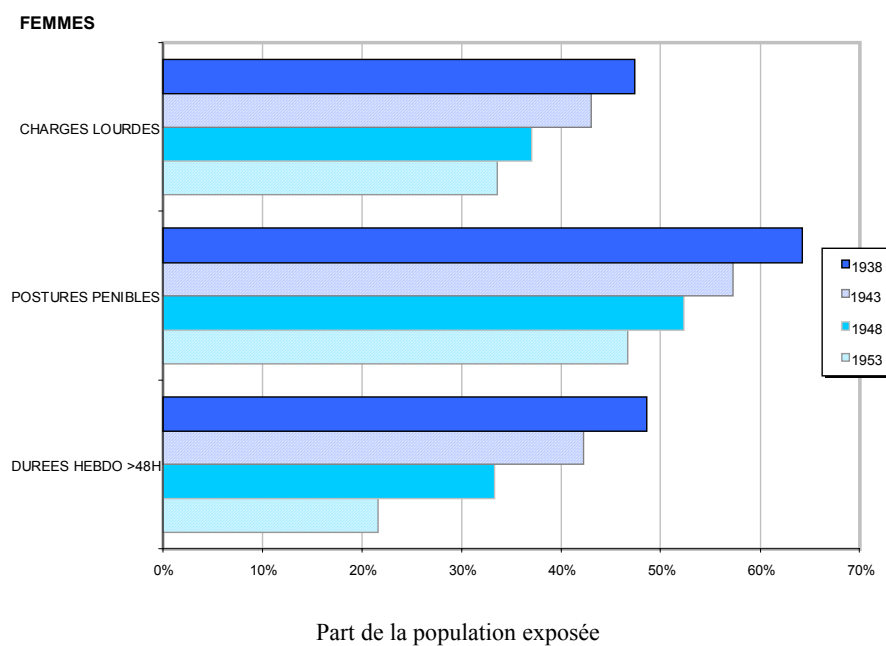
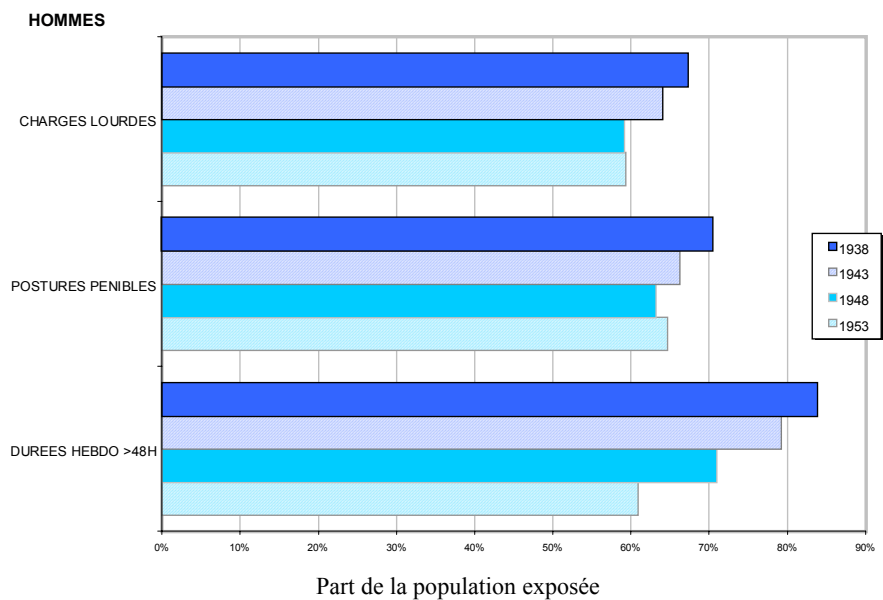
Ventilation par âge et sexe des stagiaires de la formation professionnelle (plan de formation, congé individuel de formation, alternance)

en %	Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 à 45 ans	45 ans et plus	Tous âges
Hommes	5,1	20,5	21,7	17,9	65,1
Femmes	3,6	11,6	11,4	8,4	34,9
Total	8,7	32,1	33	26,2	100

Source : exploitation des déclarations fiscales des employeurs, CEREQ, DGEFP, DARES, novembre 2000.

Ce tableau met en évidence le très net infléchissement des taux de participation des salariés aux actions de formation professionnelle à partir de 45 ans.

Exposition (actuelle ou passée) à quelques contraintes de travail dans chaque génération. 1938 - 1943 - 1948 - 1953¹

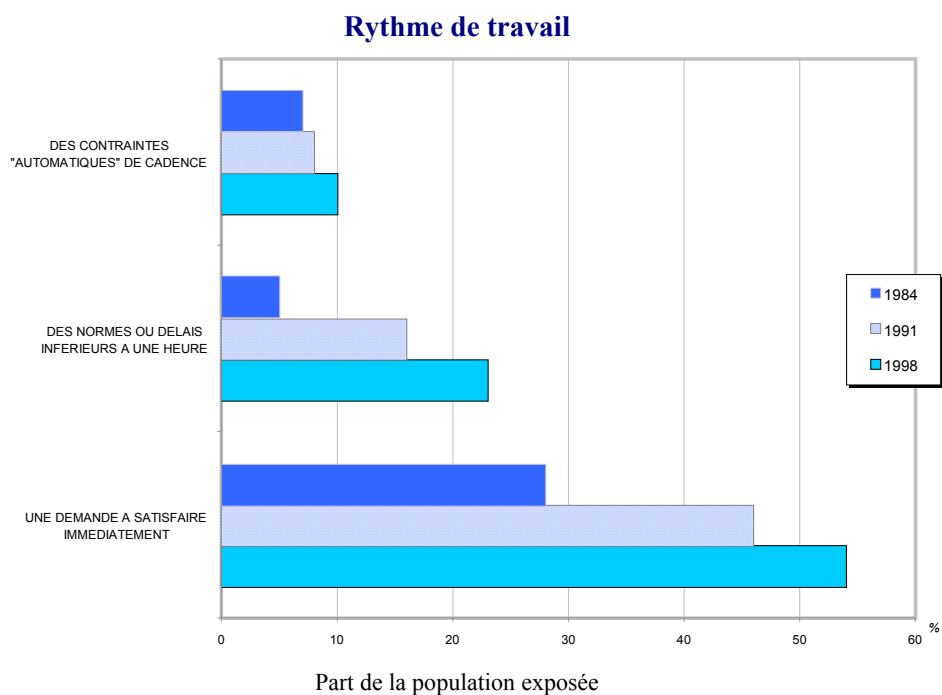


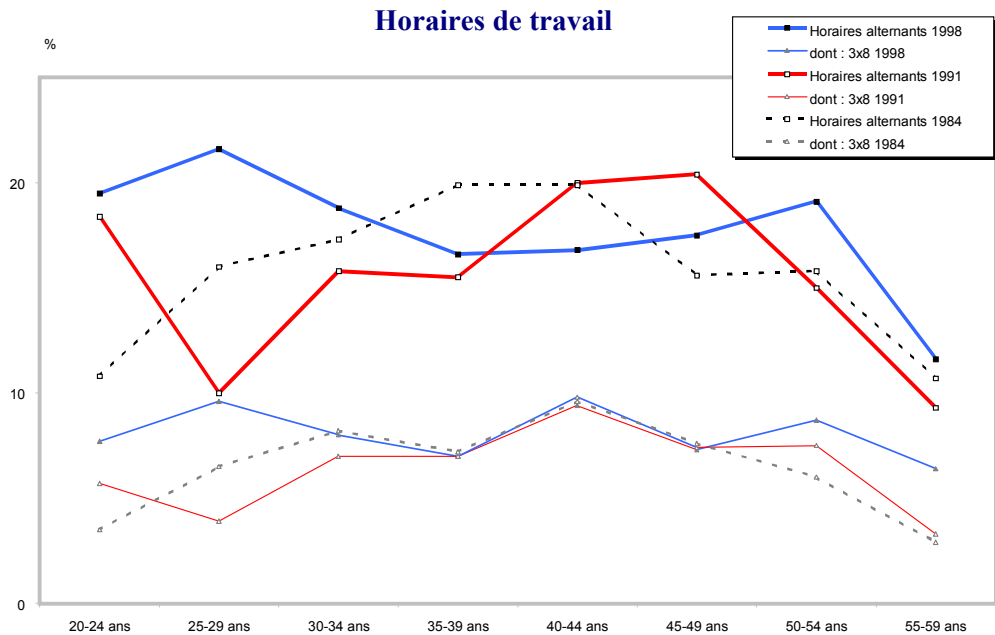
Source : enquête ESTEV 1990 et 1995

¹ (Anne-Françoise Molinié – CREAPT)

Pour une proportion très forte d'entre eux, les salariés des générations les plus anciennes ont connu une exposition durable aux contraintes et nuisances du travail agricole ou industriel des trente glorieuses : horaires longs, travail de nuit, efforts importants, bruit, chaleur, risques d'accidents...

La progression des contraintes de rythme. 1984 - 1991 - 1998





Source : DARES, Ministère de l'emploi et de la solidarité. Enquête sur les conditions de travail de 1984, 1994, 1998 (Bué et Rougerie, 1999b)

Une des caractéristiques des évolutions récentes du travail est le caractère durable de la tendance à l'intensification du travail. On en présente ici deux aspects qui portent l'un sur les contraintes de temps dans l'activité de travail à un moment donné, l'autre qui porte sur les horaires, leur irrégularité ou leur imprévisibilité.