

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 13 février 2014 à 9 h30
« Emploi des seniors et trajectoires de fin de carrière »

Document N°15
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Emploi des seniors en Europe : les conditions d'un travail « soutenable »

*Serge Volkoff, Anne-Françoise Molinié, CEE,
Connaissance de l'emploi, septembre 2013, n°106*

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, septembre 2013, numéro

106 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

EMPLOI DES SENIORS EN EUROPE : LES CONDITIONS D'UN TRAVAIL « SOUTENABLE »

Serge Volkoff

CEE, Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail-Creapt

Anne-Françoise Molinié

CEE, Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail-Creapt

En 2000, le Conseil européen avait fixé un taux d'emploi moyen de 50 % pour les 55-64 ans à l'horizon 2010. Dix ans après, ce niveau n'est pas atteint, mais l'emploi des « seniors » progresse dans les pays d'Europe. Ce constat et la poursuite probable de cette tendance incitent à s'intéresser à la « soutenabilité » du travail dans les dernières années de la vie professionnelle.

Ainsi, l'enquête européenne de 2010 sur les conditions de travail ne fait pas apparaître, pour les plus de 55 ans, de mise à l'abri vis-à-vis de la pénibilité physique ; c'est surtout l'inadaptation des horaires à la vie hors travail qui semble moins ressentie par les seniors que par les plus jeunes. La déclaration de troubles de la santé croît avec l'âge et de nombreux aspects de la vie au travail semblent contribuer, chez les seniors, à un mauvais état de santé déclaré, ainsi qu'au sentiment qu'ils ne pourront pas poursuivre la même activité professionnelle à 60 ans. Un tel sentiment doit nécessairement être pris en compte dans la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi mais aussi du travail.

En Europe, comme dans l'ensemble des pays industrialisés, la structure démographique de la main-d'œuvre se déplace vers les âges élevés, parce que la natalité dans les cohortes nées dans les années 1950 ou 1960 a été plus forte que dans les décennies suivantes. En outre, l'allongement de la vie professionnelle est souvent préconisé pour faire face aux besoins de financement des régimes de retraite.

Dans ce contexte, l'emploi des âgés constitue une préoccupation constante, dont a témoigné l'objectif fixé par le Conseil européen de Lisbonne en 2000 et souvent réaffirmé : un taux d'emploi moyen de 50 % pour les personnes de 55 à 64 ans à l'horizon 2010. Sans que cet objectif ait été atteint (il s'en fallait de quatre points), l'emploi des « seniors » a effectivement progressé dans l'ensemble des pays d'Europe. Ces évolutions et leur poursuite

envisagée, voire prônée, incitent à s'intéresser davantage à la « soutenabilité » du travail (Docherty et col., 2008), spécialement dans les dernières années de la vie professionnelle.

Encadré 1

LA NOTION DE « SOUTENABILITÉ »

Nous adoptons ici une définition large de la « soutenabilité », telle qu'elle était ressortie du séminaire pluridisciplinaire organisé par le CEE en 2008 sur ce thème : « un système de travail bio-compatible, adapté aux propriétés fonctionnelles de l'organisme humain et à leur évolution au fil de l'existence ; ergo-compatible, donc propice à l'élaboration de stratégies de travail efficaces ; et socio-compatible, donc favorable à l'épanouissement dans les sphères familiale et sociale, à la maîtrise d'un projet de vie » (Gollac et col., 2008).

La notion de « soutenabilité » (cf. encadré 1 pour la définition) sera abordée sous trois angles, qui renvoient tous aux conditions de travail et à leurs relations avec l'âge : d'une part, quelles sont les conditions de travail qui semblent « sélectives sur l'âge », ce qui laisse penser qu'elles créent davantage de difficultés pour les seniors ? D'autre part, dans quelle mesure ces conditions, quand les seniors y sont confrontés, constituent-elles un facteur de fragilisation de leur santé ? Enfin, en quoi interviennent-elles dans leurs projets en termes de poursuite ou de cessation de l'activité professionnelle ? Ces trois questions ont été examinées à partir des données de l'enquête européenne sur les conditions de travail, menée, pour son édition 2010, dans les vingt-sept pays de l'Union européenne (UE) (voir encadré 2). Le présent

Encadré 2

L'ENQUÊTE EUROPÉENNE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Cette enquête quinquennale de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Parent-Thirion et col., 2012) a été coordonnée, pour son édition 2010, par l'Institut Gallup. Elle a été menée entre janvier et juin dans les vingt-sept États membres de l'UE, ainsi que dans quelques autres pays européens non intégrés ici à l'analyse.

La population cible se compose des résidents âgés de 15 ans ou plus (16 ans ou plus en Espagne, au Royaume-Uni et en Norvège) qui avaient un emploi. L'échantillonnage est aléatoire et stratifié selon plusieurs critères : pays, région, degré d'urbanisation... Dans chaque ménage, la personne choisie pour l'entretien est celle qui travaille et dont la date d'anniversaire est la plus proche.

La taille cible de l'échantillon était de 1 000 individus dans la plupart des pays. Ont fait exception à cette règle la Slovaquie (1 400), l'Italie, la Pologne et le Royaume-Uni (1 500), l'Allemagne et la Turquie (2 000), la France (3 000) et la Belgique (4 000), certains de ces pays ayant financé la prise en compte de leurs échantillons nationaux plus importants. Les résultats sont produits après pondération, eu égard notamment aux effectifs réels des salariés dans chaque pays.

Les entretiens, d'environ trois quarts d'heure en moyenne, ont été menés en face à face, au domicile des personnes interrogées (c'est-à-dire en dehors du lieu de travail), dans la ou les langues(s) nationale(s) du pays concerné.

Le texte reprend quelques résultats principaux du rapport d'étude issu de cette analyse (Vendramin et col., 2012).

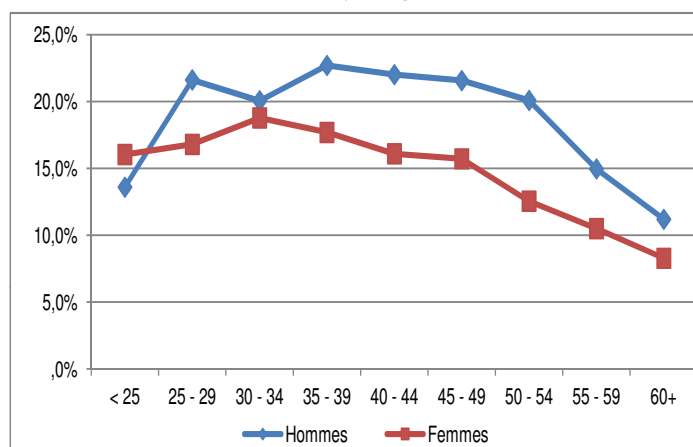
● Des contraintes temporelles un peu moins marquées après 55 ans

En examinant la variation avec l'âge des principales contraintes de travail, on pourrait d'abord s'attendre à repérer une certaine « mise à l'abri » des salariés âgés vis-à-vis des sollicitations physiques, mais les résultats n'indiquent guère de tendance affirmée dans ce domaine. On constate certes une décroissance progressive du port de charges lourdes chez les hommes. Cependant, ce n'est pas le cas pour les femmes et, dans d'autres domaines comme le bruit ou les postures fatigantes, une variation de ce type n'est perceptible qu'après 55 ou 60 ans. La pénibilité physique n'épargne donc pas les seniors : il faudrait pour cela qu'elle diminue globalement assez pour compenser le déplacement de la structure démographique. Or, cette diminution globale n'est pas en cours actuellement en Europe (Parent-Thirion et col., 2012).

Si « mise à l'abri » il y a, on peut plutôt la trouver du côté des cadres temporels du travail¹. Ainsi, pour les hommes comme pour les femmes, la probabilité d'avoir « des cadences de travail élevées » au moins la moitié du temps, recule de quinze points entre la tranche d'âge 50-54 ans et celle des plus de 60 ans. Les difficultés spécifiques des âgés face à la pression temporelle dans leur activité sont bien établies par ailleurs (Mardon, Volkoff, 2008) et se reflètent ici dans une distribution inégale de cette « pression » selon l'âge.

Il en va de même pour les contraintes d'horaires : outre le fait que le travail à temps partiel (*i.e.* moins de 35 heures) est un peu plus fréquent après 50 ans qu'aux âges moyens, on constate par ailleurs que le travail de nuit recule de plusieurs points à partir de 55 ans (pour les deux sexes). En ce qui concerne les horaires alternants (travail posté), ils diminuent après 60 ans pour les hommes, mais dès 50 ans pour les femmes. La tendance la plus marquée, toutefois, est celle que font apparaître les réponses à la question : « En général, vos horaires de travail s'accordent-ils (...) avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ? » Les réponses « pas très bien » ou « pas bien du tout » sont nettement moins fréquentes

Horaires ne s'accordant pas bien avec les engagements sociaux et familiaux, par âge et sexe



Source : enquête européenne sur les conditions de travail, 2010.

¹ Nous le montrerons ici par les résultats de quelques tris croisés, mais ce constat a été par ailleurs bien mis en évidence par une analyse des correspondances multiples et des modèles de régression multivariés prenant en compte, pour neutraliser les effets de structure, la catégorie sociale, le temps plein ou partiel, le secteur privé ou public.

chez les seniors que dans les autres tranches d'âge, la tendance s'amorçant plus tôt chez les femmes que chez les hommes (cf. graphique). On peut difficilement départager ici ce qui serait dû à une adaptation des horaires eux-mêmes ou à des variations dans les « engagements » hors travail, par exemple la prise en charge des enfants. Cette évolution souligne en tout cas l'importance d'examiner la question de l'emploi des seniors en intégrant l'ensemble de leurs arbitrages professionnels et personnels.

● La santé des seniors, en lien avec les aspects pénibles ou insatisfaisants du travail

De façon générale, tous les problèmes de santé ont une prévalence qui croît avec l'âge chez les salariés européens. Quand on demande aux enquêtés de qualifier leur « état de santé général », les réponses « mauvais » ou « très mauvais » doublent pratiquement entre les tranches d'âge 40-44 ans (20 %) et 55-59 ans (37 %). Il en va de même pour chaque problème de santé pris séparément : en comparant ces mêmes tranches d'âge, les maux de dos augmentent de huit points pour l'un et l'autre sexe, les troubles du sommeil progressent de quatre points pour les hommes et de onze points pour les femmes, etc.

Pour ce qui relève de notre approche de la « soutenabilité », l'important est de repérer les liens entre les troubles de santé et les conditions de travail. Notons que c'est une lecture très partielle du lien, puisque ces deux domaines sont examinés ici à une même date, celle de l'enquête, alors qu'une grande part des

effets du travail sur la santé sont différés et, qu'à l'inverse, une dégradation de la santé peut amener à s'éloigner d'une exposition professionnelle (Volkoff, Molinié, 2011).

Même repérées à date unique, les relations entre conditions de travail et santé des salariés seniors sont fortes², et pratiquement tous les aspects pénibles ou insatisfaisants de la vie de travail peuvent jouer leur rôle. Ce rôle demeure apparent quand on contrôle l'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle (CSP). Dans une analyse multivariée intégrant cette dernière variable, la « mauvaise santé » des 50-59 ans, évaluée par eux-mêmes comme indiqué ci-avant, apparaît associée entre autres aux postures pénibles (avec une cote relative³ de 1,7 chez les hommes, de 2,1 chez les femmes), au manque d'entraide avec les collègues (respectivement 1,4 et 1,1), au manque de perspective de carrière (resp. 1,4 et 1,3). Et l'on retrouve ici également le rôle du mauvais ajustement des horaires à la vie hors travail (resp. 1,6 et 2,2)⁴.

● Tenir jusqu'à 60 ans, dans quel travail ?

La question de l'enquête européenne qui semble traiter le plus directement de la « soutenabilité » est la suivante : « Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ? » Cette question revêt une signification particulière au tournant de la cinquantaine, une période où s'évaluent à la fois de nouvelles possibilités de mobilité professionnelle et des hypothèses de cessation d'activité plus ou moins précoce ; les

Pensent qu'ils ne pourront pas faire le même travail à 60 ans (salariés de 50-59 ans)

	HOMMES			FEMMES		
	Cotes relatives	IC 95 %		Cotes relatives	IC 95 %	
55-59 ans (vs 50-54 ans)	0,73	0,62	0,85	0,59	0,49	0,70
Techniciens (vs managers et professions sup.)	1,16	0,87	1,55	0,76	0,58	0,99
Cols blancs, moyennement qualifiés (vs managers et professions sup.)	1,08	0,81	1,43	0,80	0,63	1,01
Cols bleus, moyennement qualifiés (vs managers et professions sup.)	1,46	1,12	1,89	1,72	1,14	2,60
Salariés peu qualifiés (vs managers et professions sup.)	1,29	0,99	1,68	1,57	1,19	2,05
Horaires alternants ou nocturnes (>=5 nuits par mois) (vs non)	1,26	1,05	1,52	1,11	0,89	1,39
Horaires mal adaptés (vs bien)	1,56	1,27	1,90	2,12	1,64	2,74
Postures pénibles ou fatigantes au moins ½ du temps (vs moins ou pas)	2,27	1,90	2,72	1,85	1,54	2,23
Délais serrés au moins ½ du temps (vs moins ou pas)	1,53	1,26	1,86	1,50	1,21	1,85
Soutien social faible (vs fort)	0,88	0,75	1,04	1,14	0,96	1,36
Latitude faible (vs forte)	1,39	1,17	1,64	0,90	0,74	1,09
Insécurité d'emploi (vs sécurité)	1,37	1,16	1,63	1,36	1,13	1,64
Pas de perspectives de carrière (vs oui)	1,60	1,25	2,03	1,28	0,96	1,70

Source : enquête européenne sur les conditions de travail, 2010.

Note de lecture : Avoir 55-59 ans diminue (par rapport aux 50-54 ans, pris comme modalité de référence) la probabilité de penser ne pas pouvoir faire le même travail jusqu'à 60 ans. La cote relative correspondante est estimée à 0,73 ; elle a 95 % de chances d'être comprise entre 0,62 et 0,85.

² Intervient aussi, dans ce résultat, une corrélation bien connue entre conditions de travail actuelles et passées, ce que les données utilisées ici ne permettent pas d'évaluer.

³ « Cote relative » est une des traductions usuelles du terme anglais « Odds ratio ». Sa valeur diffère peu d'un rapport entre probabilités, si celles-ci sont peu élevées. Plus la cote est supérieure à 1, plus elle témoigne d'une probabilité renforcée. Celle-ci est au contraire atténuée si la cote est inférieure à 1.

⁴ Les cotes relatives indiquées sont significatives au seuil de 5%.

conditions de travail, les perspectives d'évolution professionnelle (ou leur absence) jouent un rôle essentiel de ce point de vue. Ce rôle, repéré dans des recherches antérieures (Molinié, 2005 ; Gaillard, Desmette, 2010), est bien mis en évidence aussi dans l'enquête exploitée.

Le tableau rassemble les principaux résultats d'une analyse multivariée (modèle logistique), présentés sous forme de cotes relatives avec leurs intervalles de confiance (IC) à 95 %. Cette analyse a porté sur l'ensemble des salariés européens de 50-59 ans et fait dépendre la réponse négative à la question posée (le sentiment de ne pas pouvoir tenir jusqu'à 60 ans dans ce travail) de l'âge circonscrit à deux tranches quinquennales, de la catégorie socioprofessionnelle (CSP) répartie en quatre postes et de huit caractéristiques de la situation de travail⁵.

On note d'abord que les salariés de 55-59 ans fournissent moins souvent cette réponse négative que leurs cadets de 50-54 ans. Ce n'est pas étonnant puisque la limite des 60 ans est pour eux plus proche, donc peut-être perçue comme moins difficile à atteindre. En outre, ceux d'entre eux qui auraient pu fournir un pronostic pessimiste ont peut-être été réaffectés après 55 ans sur un poste moins difficile, voire ont cessé leur vie professionnelle. Le rôle de la catégorie sociale est manifeste aussi : la probabilité de se juger incapable de tenir jusqu'à 60 ans dans son travail est plus faible vers le haut de la hiérarchie.

Mais là encore, plusieurs composantes de la vie de travail jouent un rôle, indépendamment de la CSP d'appartenance. Chez les hommes, la cote relative la plus élevée est atteinte par l'item « postures fatigantes ou pénibles » (2,3). Chez les femmes, c'est le mauvais ajustement des horaires avec la vie familiale et sociale (2,1). On constate toutefois, dans le tableau, que plusieurs autres composantes – plus ou moins les mêmes que celles évoquées ci-dessus à propos de l'état de santé – influencent l'appréciation sur la capacité à durer dans son travail.

● Agir pour la « soutenabilité » ?

Les caractéristiques du travail, sur lesquelles insistent les analyses précédentes, trouvent bien leur place dans la définition de la « soutenabilité » proposée dans l'encadré 1 : la bio-compatibilité est mise en cause par les fortes sollicitations posturales, l'ergo-compatibilité par l'accentuation de la pression temporelle, la socio-compatibilité par un manque de perspectives professionnelles ou un désajustement entre les horaires et la vie hors travail. Englober ces dimensions dans une définition commune n'implique pas,

cependant, qu'elles renvoient aux mêmes formes d'action, dans l'entreprise ou dans les politiques publiques.

Au niveau européen, cette diversité se double de fortes spécificités nationales (Vendramin et col., *op. cit.*). Selon l'enquête, les écarts entre âges en matière de conditions de travail sont, en ordre de grandeur, bien moindres que les différences entre pays, ceux-ci s'alignant schématiquement le long d'un axe nord-ouest/sud-est à l'échelle du continent, avec des indicateurs de « soutenabilité » plutôt favorables au Danemark, en Suède ou aux Pays-Bas, plutôt défavorables en Bulgarie ou en Roumanie – la France occupant une position moyenne. De façon très générale toujours, ces disparités recouvrent bien, dans l'enquête, celles qui concernent le sentiment de « ne pas pouvoir tenir » jusqu'à 60 ans, ainsi que les différences réellement constatées entre pays d'Europe en matière d'emploi des 55-64 ans. Les objectifs en matière de durée de vie professionnelle et de maintien en emploi, rappelés au début de ce texte, renvoient donc très clairement à l'aménagement des horaires et des carrières, à la réduction des exigences physiques, au desserrement des contraintes de rythme et, plus généralement, à la mise en œuvre de politiques visant à améliorer la qualité de vie au travail.

RÉFÉRENCES

Docherty P., Kira M., Shani A.B., 2008, *Creating Sustainable Work Systems. Emerging Perspectives and Practice*, London, Routledge.

Gaillard M., Desmette D., 2010, "(In)validating Stereotypes about Older Workers Influences their Intentions to Retire Early and to Learn and Develop", *Basic and Applied Social Psychology*, 32.

Gollac M., Guyot S., Volkoff S., 2008, « À propos du "travail soutenable". Les apports du séminaire interdisciplinaire "Emploi soutenable, carrières individuelles et protection sociale" », CEE, *Rapport de recherche*, n°48.

Mardon C., Volkoff S., 2008, « Les salariés âgés face au travail "sous pression" », *Connaissance de l'emploi*, n° 52, Centre d'études de l'emploi, mars.

Molinié A-F., 2005, « Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ? », *Pistes*, 7 (1).

Parent-Thirion A. et coll., 2012, *Fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Vendramin P. et coll., 2012, *Sustainable Work and the Ageing Workforce*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Volkoff S., Molinié A-F., 2011, « L'écheveau des liens santé travail, et le fil de l'âge », in Degenne A., Marry C., Moulin S. (dir.), *Les catégories sociales et leurs frontières*, Laval (Québec), PUL-Les Presses de l'Université Laval, coll. « Société et Population ».

⁵ Ces huit variables ont été sélectionnées au vu des résultats de l'analyse des correspondances multiples évoquée en note 1.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

Elles sont également disponibles via la lettre électronique flash.cee, ainsi que sur le compte Twitter  [@CeeEtudesEmploi](https://twitter.com/CeeEtudesEmploi).

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Jean-Louis Dayan - Conseillère scientifique : Carole Tuchsirzer - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Horizon - Imprimerie : Horizon C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1311-084 - Novembre 2013 - ISSN : 1767-3356