

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

<b>Document N°16</b>
----------------------

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>
---

**Métiers et vieillissement au travail. Une analyse des résultats de la cinquième  
enquête européenne sur les conditions de travail**

*Patricia Vendramin, Gérard Valenduc, ETUI  
(Institut syndical européen), septembre 2012*



---

# Métiers et vieillissement au travail.

Une analyse des résultats  
de la cinquième enquête européenne  
sur les conditions de travail

—  
Patricia Vendramin et Gérard Valenduc

---

**Working Paper 2012.09**

---

# Métiers et vieillissement au travail.

Une analyse des résultats  
de la cinquième enquête européenne  
sur les conditions de travail

—  
Patricia Vendramin et Gérard Valenduc  
*Fondation Travail-Université, Namur, Belgique*

---

**Working Paper 2012.09**  
**Institut syndical européen**

Bruxelles, 2012  
© Éditeurs : ETUI aisbl, Bruxelles  
Tous droits réservés  
Imprimé par Hayez

D/2012/10.574/37  
ISSN 1994-4446 (version imprimée)  
ISSN 1994-4454 (version électronique)

L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.

# Table des matières

Introduction .....	5
<b>1. Une approche différenciée selon les métiers .....</b>	<b>7</b>
1.1 Une sélection de 18 catégories de métiers .....	7
1.2 La distribution des métiers par sexe.....	9
1.3 La distribution des métiers selon l'âge.....	10
<b>2. La situation dans l'emploi .....</b>	<b>13</b>
<b>3. La qualité de l'emploi et du travail en fonction de l'âge .....</b>	<b>17</b>
3.1 Le travail en roulement ( <i>shift work</i> ).....	18
3.2 Les postures pénibles .....	18
3.3 Les rythmes très rapides.....	19
3.4 Les difficultés de conciliation .....	20
3.5 Le manque de latitude dans le travail.....	21
3.6 Le manque de support social.....	22
3.7 Le manque de perspectives de carrière.....	23
3.8 L'insécurité dans l'emploi actuel .....	24
3.9 Conclusion intermédiaire.....	24
<b>4. La soutenabilité perçue du travail .....</b>	<b>27</b>
<b>5. Les attitudes par rapport au vieillissement au travail .....</b>	<b>35</b>
5.1 Le lien perçu entre le travail et la santé .....	36
5.2 Travailler jusqu'à 60 ans dans l'emploi actuel .....	37
5.3 Les préférences en termes de temps de travail.....	39
<b>6. Synthèse et conclusions .....</b>	<b>43</b>
Références bibliographiques .....	45
Liste des tableaux et graphiques .....	46



## Introduction

Ce document de travail analyse les données collectées par la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail, réalisée en 2010 (en abrégé EWCS 2010), pour étudier l'évolution des conditions de travail en fonction de l'âge, selon les métiers. Il apporte un éclairage sur la qualité du travail et de l'emploi chez les travailleurs vieillissants et contribue ainsi à alimenter le débat sur la soutenabilité du travail en fonction de l'âge et selon les professions.

Pour rappel, et sans entrer dans les détails, la question du maintien en emploi des travailleurs vieillissants figure à l'ordre du jour des politiques européennes de l'emploi depuis l'agenda de Lisbonne en 2000, avec un impact certain sur la plupart des politiques nationales. Les politiques européennes se sont fixé deux objectifs quantifiables, connus sous le nom d'objectifs de Stockholm et de Barcelone. L'objectif de Stockholm, fixé en 2001, consistait à atteindre un taux d'emploi de 50 % pour les 55-64 ans en 2010. L'objectif de Barcelone, fixé en 2002, consistait à relever de cinq ans l'âge moyen de sortie du marché du travail des plus de 50 ans, également à l'horizon 2010. Ces objectifs ont été diversement atteints ou non dans les États membres. D'une manière générale, le taux d'emploi des 55 à 64 ans a effectivement augmenté partout au cours des dix dernières années (European Commission, 2011, p. 204-208). Dans plusieurs pays européens, il est ouvertement question de reculer l'âge statutaire de la pension au-delà de 65 ans, alors qu'aujourd'hui, seuls les systèmes de retraite flexible de la Suède (61-67 ans) et la Finlande (62-68 ans) prévoient un âge statutaire de la pension qui peut aller au-delà de 65 ans (Eurostat, 2012, p. 58).

La prolongation de la vie professionnelle active ne peut cependant pas se réduire à des objectifs purement quantitatifs. La Commission européenne elle-même le reconnaît. Ainsi, la campagne *Année européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations*, qui a fait du vieillissement actif dans l'emploi un des trois piliers de son programme, affirme : "Encourager les travailleurs âgés à rester en emploi exige notamment l'amélioration des conditions de travail et leur adaptation à l'état de santé et aux besoins des travailleurs âgés, ainsi que la mise à jour de leurs compétences en leur donnant un meilleur accès à la formation continue, ou encore la révision de la fiscalité et des systèmes d'indemnisation afin de renforcer les incitants à travailler plus longtemps."

De nombreuses recherches soulignent l'importance des facteurs qualitatifs dans le maintien en emploi des travailleurs âgés. Les recherches en ergonomie montrent que certaines situations de travail, comme les postures pénibles, les horaires de nuit ou postés, la pression du temps, les changements fréquents



dans l'organisation du travail, constituent des menaces plus importantes pour les travailleurs âgés que pour les autres (Molinié *et al.*, 2012). Les recherches dans le domaine de la santé au travail soulignent l'influence réciproque entre la performance au travail et certains aspects de l'état de santé général, notamment les maladies chroniques, les déficiences visuelles, auditives ou sensori-motrices, le déclin de certaines capacités physiologiques (Volkoff & Pueyo, 2008). Les recherches en psychologie sociale mettent en évidence le rôle des stéréotypes qui stigmatisent les travailleurs âgés, qui créent des représentations sociales différenciées selon le sexe ou la profession et qui ont des conséquences sur la qualité de vie au travail des âgés et leur éventuelle sortie anticipée de l'emploi (Gaillard & Desmette, 2010). Les recherches en sociologie du travail s'intéressent au lien entre l'âge et la satisfaction au travail, la valorisation de l'expérience acquise, la possibilité de s'épanouir dans le travail et d'y être reconnu, les opportunités et les risques liés à l'évolution des qualifications et des technologies (Delay & Huyez-Levrat, 2006 ; CEDEFOP, 2010). D'autres recherches en sciences sociales étudient les relations entre générations, l'évolution de la diversité intergénérationnelle au travail, la signification donnée au travail et la place du travail dans la vie, selon l'âge (Méda & Vendramin, 2010 ; Vendramin *et al.*, 2010). Cet aperçu des thèmes de recherche actuels n'est pas exhaustif. Il vise simplement à montrer que les relations entre travail et âge comportent de nombreuses dimensions et qu'une focalisation sur les taux d'emploi ou les âges de sortie est bien trop réductrice.

Le caractère plus ou moins pénible des différents métiers est souvent invoqué pour plaider en faveur d'une approche différenciée des fins de carrière selon les catégories professionnelles (OCDE, 2010). La pénibilité physique n'est toutefois pas seule en cause et les métiers manuels lourds ne sont pas seuls concernés. Les fins de carrière difficiles concernent aussi les métiers de l'enseignement, de la santé, des soins aux personnes, ainsi que, plus généralement, les métiers particulièrement exposés à l'accroissement des contraintes de rythme, des postures fatigantes et de la charge psychosociale, qui a caractérisé les transformations du travail au cours des vingt dernières années (Eurofound, 2012).

C'est pourquoi ce document de travail privilégie une approche des relations entre l'âge et les conditions de travail sous l'angle des catégories professionnelles. Dans cet objectif, 18 groupes de métiers ont d'abord été sélectionnés dans l'enquête EWCS 2010 ; leur distribution selon l'âge et le sexe est décrite dans la première partie du document. La seconde partie analyse la situation dans l'emploi de ces 18 groupes de métiers, pour trois catégories d'âge : les moins de 30 ans, les 30 à 49 ans et les 50 ans et plus. La troisième partie aborde la question des conditions de travail à travers huit indicateurs liés à la soutenabilité en fonction de l'âge, sélectionnés sur la base d'une recherche réalisée pour Eurofound (Vendramin *et al.*, 2012). La quatrième partie examine des indicateurs de perception de la soutenabilité du travail. La cinquième et dernière partie analyse les attitudes par rapport aux perspectives de travail jusqu'à la fin de la carrière.

Les données retenues concernent uniquement les travailleurs salariés et l'ensemble des 27 pays de l'Union européenne (EU27).

# 1. Une approche différenciée selon les métiers

## 1.1 Une sélection de 18 catégories de métiers

La classification ISCO-08 (*International Standard Classification of Occupations, v2008*) distingue, au premier niveau, 9 grandes catégories professionnelles :

1. Managers : directeurs généraux, cadres supérieurs, membres des corps exécutifs et législatifs ;
2. Professions supérieures : professions intellectuelles, scientifiques et artistiques ;
3. Professions intermédiaires : techniciens et assistants professionnels ;
4. Employés administratifs ;
5. Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs ;
6. Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ;
7. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat ;
8. Conducteurs d'installations ou de machines et ouvriers d'assemblage ;
9. Professions élémentaires (peu qualifiées).

La classification au second niveau distingue 36 sous-catégories à l'intérieur des 9 ci-dessus. Pour les besoins de ce document de travail, il est nécessaire d'aller au-delà des 9 grandes catégories, afin de pouvoir identifier certains groupes professionnels spécifiques, dont on sait par les recherches existantes qu'ils présentent des particularités en termes de relation entre âge et travail, par exemple : les enseignants, les métiers de la santé et des soins, les métiers du commerce, les métiers de la construction, les conducteurs de véhicules, les ouvriers du nettoyage. Des regroupements ont donc été effectués parmi les 36 sous-catégories, de manière à mettre ces métiers en évidence. Par ailleurs, chaque regroupement doit contenir un effectif suffisant dans l'échantillon EWCS 2010, de manière à permettre des traitements statistiques fiables. Ces critères ont conduit à une sélection de 18 catégories de métiers, présentées dans le tableau 1.

Rappelons que les données retenues concernent uniquement les travailleurs salariés et l'ensemble des 27 pays de l'Union européenne. Le choix d'une désagrégation plus fine au niveau des métiers entraîne comme contrepartie l'impossibilité de présenter des données par pays.

Tableau 1 Description des catégories de métiers retenues

Catégorie ISCO-08 niveau 1 (*)	Codes ISCO-08 niveau 2	Effectifs EWCS 2010	Dénomination de la catégorie	Précisions et exemples de métiers
Managers	11-12-13-14	1623	Managers et cadres de direction	Y compris les hauts fonctionnaires et les mandataires politiques
Professions supérieures	21-24-25-26	2006	Autres professions supérieures	Professions de l'ingénierie, architecture, recherche, gestion, marketing, informatique, justice, sciences sociales, culture, médias ; artistes
	22	693	Professions supérieures de la santé	Médecins, cadres infirmiers, pharmaciens, dentistes, métiers paramédicaux
	23	2009	Enseignants	Tous niveaux d'enseignement, y compris la formation non scolaire
Professions intermédiaires	33-34	2777	Autres professions intermédiaires	Techniciens de la comptabilité, finance, immobilier, services commerciaux ; secrétariat spécialisé ; travailleurs sociaux ; inspecteurs des douanes, impôts, police ; métiers du sport, des arts et des loisirs
	31-35	1102	Techniciens	Techniciens de l'industrie, des laboratoires, des transports ; superviseurs, contrôleurs ; techniciens des TIC et médias
	32	1036	Professions intermédiaires de la santé	Techniciens et assistants de la médecine et du paramédical ; infirmiers et sages-femmes ; agents de santé ; inspecteurs
Employés administratifs	41-42-43-44	3178	Employés administratifs	Employés de bureau, accueil, guichet, agences, etc. ; secteurs public et privé
Métiers des services aux particuliers	51-54	1727	Autres métiers des services aux particuliers	Personnel de la restauration, de l'intendance ; guides, accompagnants des transports publics ; coiffeurs, esthéticiens ; services de protection et de sécurité
	52	2143	Métiers de la vente	Vendeurs, caissiers, démonstrateurs
	53	1009	Métiers des soins personnels	Aides-soignants, gardes d'enfants, personnel des soins à domicile ou en institution
Métiers agricoles	61-62-92	603	Tous métiers agricoles et assimilés	Regroupement des métiers manuels qualifiés et des manœuvres de l'agriculture, élevage, sylviculture, pêche
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	72-73-74-75	2720	Autres métiers manuels industrie et artisanat	Métiers de la mécanique, menuiserie, électro-technique, métallurgie, imprimerie, agroalimentaire, bois et ameublement, etc.
	71	1184	Métiers manuels construction	Métiers du bâtiment, sauf les électriciens
Conducteurs et opérateurs	81-82	967	Opérateurs et ouvriers d'assemblage	Opérateurs d'installations industrielles, ouvriers de chaînes d'assemblage
	83	1456	Conducteurs d'engins ou véhicules	Conducteurs de transports publics et privés, de grues et engins de chantier
Professions élémentaires	93-94-95-96	1320	Autres métiers peu qualifiés	Manœuvres de l'industrie, de la construction ; manutentionnaires, livreurs ; aides de cuisine ; agents de collecte ou recyclage des déchets
	91	1229	Nettoyeurs et aides aux ménages	Aides de ménage, agents de nettoyage domestique ou industriel
<b>Total</b>		<b>28 780</b>		

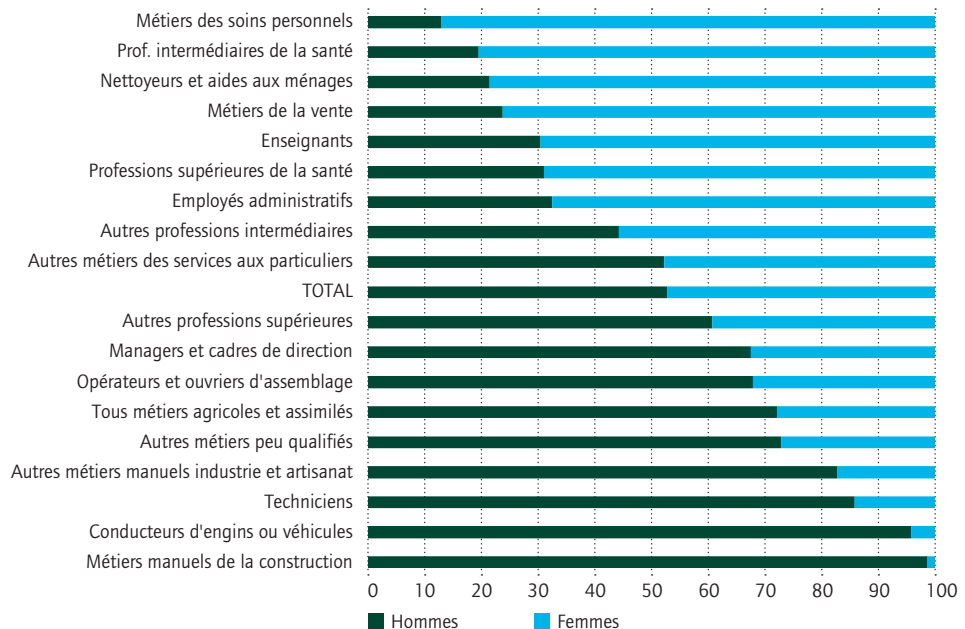
\* Les professions militaires (codes 01-03) n'ont pas été prises en compte.

## 1.2 La distribution des métiers par sexe

L'échantillon des répondants EWCS 2010 comprend 52,7 % d'hommes et 47,3 % de femmes. Les métiers restent très largement sexués, cette proportion d'hommes et de femmes varie fortement selon les métiers exercés (graphique 1).

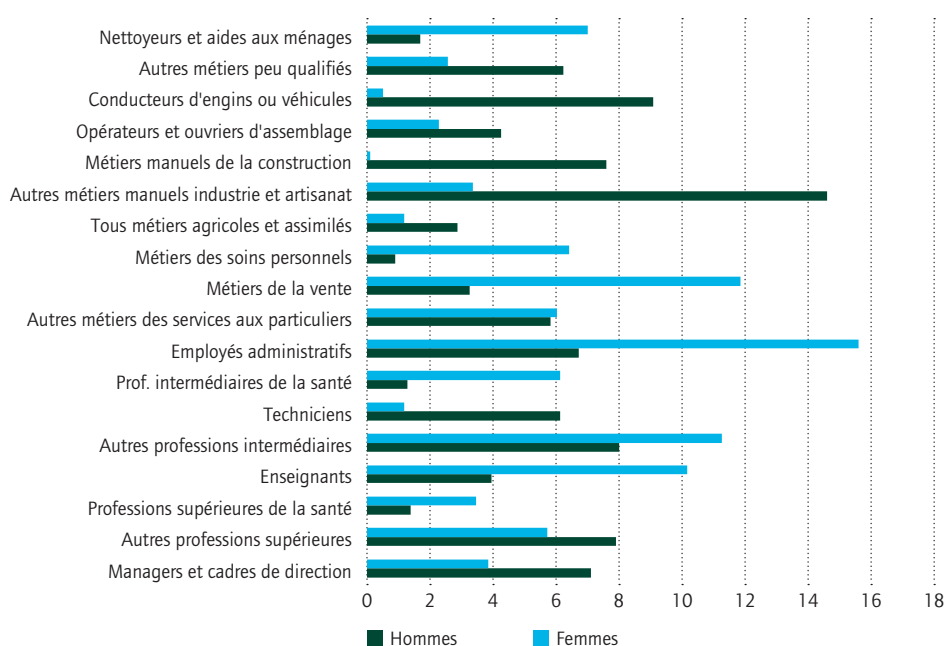
Les femmes sont majoritaires dans les métiers de services aux personnes, des soins, de l'enseignement, de l'administration et de la vente. Elles sont aussi majoritaires dans les fonctions de niveau dit "intermédiaire". Les métiers les plus féminins sont les métiers des soins personnels (87,1 %), les professions intermédiaires de la santé (80,5 %), les nettoyeurs et aides aux ménages (78,6 %), les métiers de la vente (76,3 %), les enseignants (69,6 %), les professions supérieures de la santé (69 %), les employés administratifs (67,5 %). Les hommes sont majoritaires dans les métiers de l'industrie, les métiers manuels et techniques, et également la construction. Ils sont aussi majoritaires dans les fonctions supérieures et de direction. Les métiers les plus masculins sont les métiers manuels de la construction (98,6 %), les conducteurs d'engins ou véhicules (95,7 %), les techniciens (85,5 %), les autres métiers manuels de l'industrie et de l'artisanat (82,8 %), les métiers peu qualifiés autres que le nettoyage et l'aide aux ménages (72,8 %).

Graphique 1 Proportion d'hommes et de femmes selon les métiers (% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27)



Alors que le graphique 1 montre dans quelle mesure un métier spécifique est occupé par des hommes ou des femmes, le graphique 2 montre comment l'ensemble des salariés masculins et féminins se répartissent entre les différents métiers. Les femmes, davantage que les hommes, sont concentrées dans quelques métiers : 16 % d'entre elles travaillent dans des emplois administratifs, 12 % dans les métiers de la vente, 11 % dans les professions intermédiaires autres que la santé et les techniciens, 10 % dans l'enseignement – ces quatre catégories de métiers occupent la moitié des salariées.

Graphique 2 Distribution de l'emploi des hommes et des femmes selon les métiers  
(% du total des salariés masculins / féminins, EU27)



### 1.3 La distribution des métiers selon l'âge

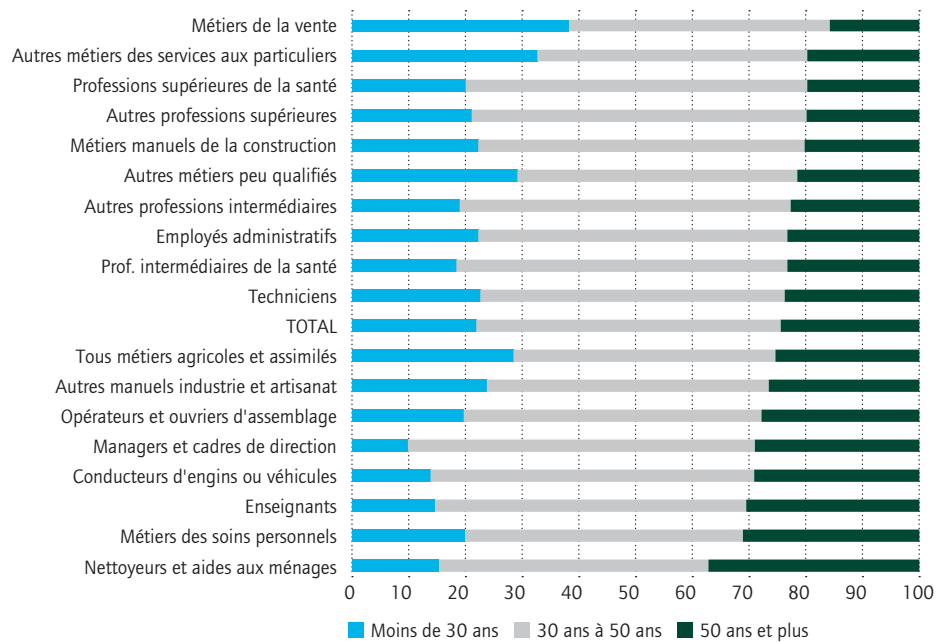
Dans l'ensemble, l'échantillon compte 21,8 % de salariés de moins de 30 ans, 53,4 % de salariés âgés de 30 à 49 ans et 24,4 % de salariés âgés de 50 ans et plus. Le graphique 3 montre la part des jeunes, des âgés et du groupe d'âge médian au sein de chacun des métiers.

On constate que certains métiers sont plus ouverts aux jeunes, alors que dans d'autres métiers les plus de 50 ans sont plus nombreux. Ainsi, les jeunes de moins de 30 ans occupent une place proportionnellement plus importante dans les métiers de la vente (38,3 %), les métiers des services aux particuliers autres que la vente et les soins personnels (32,7 %), les métiers peu qualifiés autres que le nettoyage et l'aide aux personnes. Quant aux 50 ans et plus, c'est parmi les métiers suivants qu'ils occupent, proportionnellement, une place plus importante : les nettoyeurs et aides aux ménages (37,2 %), les métiers des soins personnels (31,1 %), les enseignants (30,6 %), les conducteurs d'engins ou véhicules (29,1 %), les managers et cadres de direction (29 %).

Jeunes et âgés sont, tous deux, proportionnellement un peu plus nombreux dans les métiers agricoles et assimilés et dans la catégorie "autres métiers manuels industrie et artisanat".

Dans le groupe des 50 ans et plus, les proportions d'hommes et de femmes changent dans certains métiers. La part des femmes dans la catégorie "autres métiers des services aux particuliers" diminue de 11,8 points de pourcentage ; elle augmente de 10 points de pourcentage parmi les opérateurs et ouvriers d'assemblage. Dans les métiers administratifs, elle diminue de 7,7 points de pourcentage et parmi les enseignants de 6,5 points. La part des hommes varie corollairement. Pour les autres métiers, les proportions respectives varient peu avec l'âge.

Graphique 3 Proportion de trois groupes d'âge selon les métiers (% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27)





## 2. La situation dans l'emploi

Deux aspects particuliers retiennent ici l'attention : la proportion de contrats temporaires et la proportion de travailleurs à temps partiel.

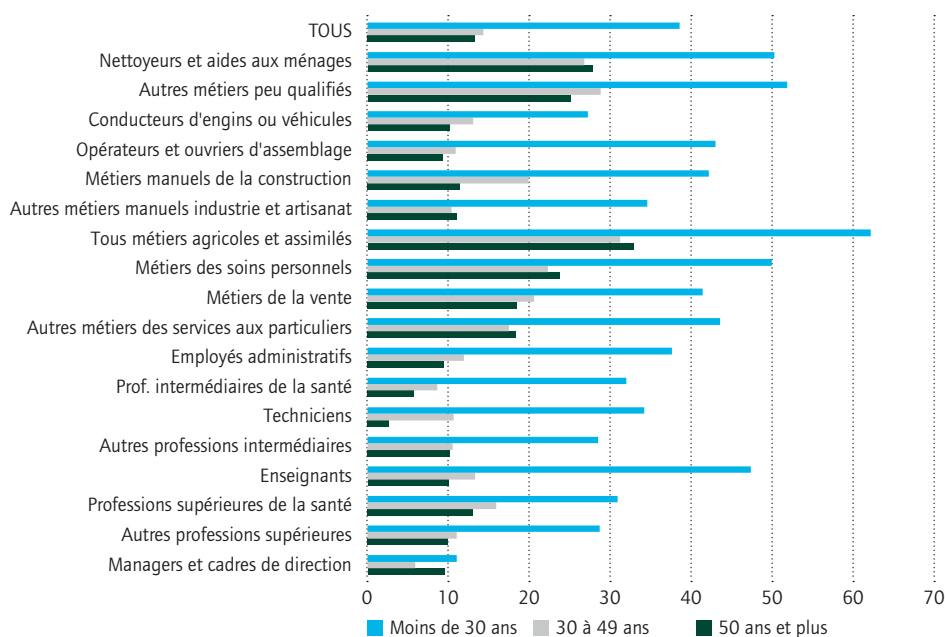
Le graphique 4 met clairement en évidence l'importance des contrats à durée déterminée chez les moins de 30 ans. Dans les métiers peu qualifiés, dans les métiers agricoles et assimilés, dans les soins personnels et dans l'enseignement, environ la moitié des jeunes de moins de 30 ans travaillent sous contrat temporaire ; la proportion dépasse 25 % dans tous les autres métiers, à l'exception des cadres dirigeants. Ce poids de la précarité contractuelle dans l'insertion professionnelle des jeunes est par ailleurs bien connu. L'importance de l'emploi temporaire chez les plus âgés est en revanche plus surprenante. Dans l'Europe des 27, 13,3 % des salariés de 50 ans et plus n'ont pas de contrat à durée indéterminée (11,5 % des hommes et 15,4 % des femmes). Les pourcentages chez les 50 ans et plus sont plus élevés que la moyenne dans les métiers du nettoyage et de l'aide aux ménages, les soins personnels, les métiers de la vente et les autres métiers des services aux particuliers – toutes ces catégories comportent une proportion élevée de femmes – ainsi que dans les métiers agricoles et assimilés et les autres métiers peu qualifiés – à majorité masculine. Globalement, chez les 50 ans et plus, l'insécurité dans les contrats de travail touche davantage les métiers peu qualifiés que les métiers qualifiés.

L'emploi à temps partiel est très inégalement réparti selon le genre et l'âge. La proportion de femmes à temps partiel ne connaît pas de variation très importante selon l'âge : 38 % des moins de 30 ans, 38 % des 30 à 49 ans et 42 % des 50 ans et plus. Chez les hommes, les fluctuations sont plus importantes : 19 % des moins de 30 ans, 7 % des 30 à 49 ans et 12 % des 50 ans et plus. Sans surprise, l'emploi à temps partiel sera donc nettement plus fréquent dans les métiers largement féminins. Outre cette inégale répartition entre les métiers, le graphique 5 révèle aussi deux formes de temps partiel spécifiques à certaines tranches d'âge. D'une part, certains métiers sont caractérisés par le *temps partiel lié à l'insertion*, c'est-à-dire que la proportion de temps partiel est élevée chez les moins de 30 ans puis diminue nettement chez les 30 à 49 ans. C'est le cas des enseignants, des métiers de la vente, des autres métiers des services aux particuliers, des métiers agricoles et assimilés, ainsi que des métiers peu qualifiés autres que le nettoyage et l'aide aux personnes. D'autre part, certains métiers sont caractérisés par un regain du temps partiel chez les 50 ans et plus, par rapport aux 30 à 49 ans. Ce *temps partiel de fin de carrière* se retrouve dans les métiers de la santé (professions supérieures et



intermédiaires) et des soins personnels, dans les métiers de la vente, dans l'agriculture et dans les métiers du nettoyage et de l'aide aux ménages. À l'exception de l'agriculture, il s'agit de métiers en contact direct avec des patients, usagers ou clients. On constate aussi l'émergence d'un temps partiel de fin de carrière dans deux catégories où le temps partiel est pourtant très peu répandu : les conducteurs d'engins ou véhicules, les professions supérieures autres que l'enseignement et la santé.

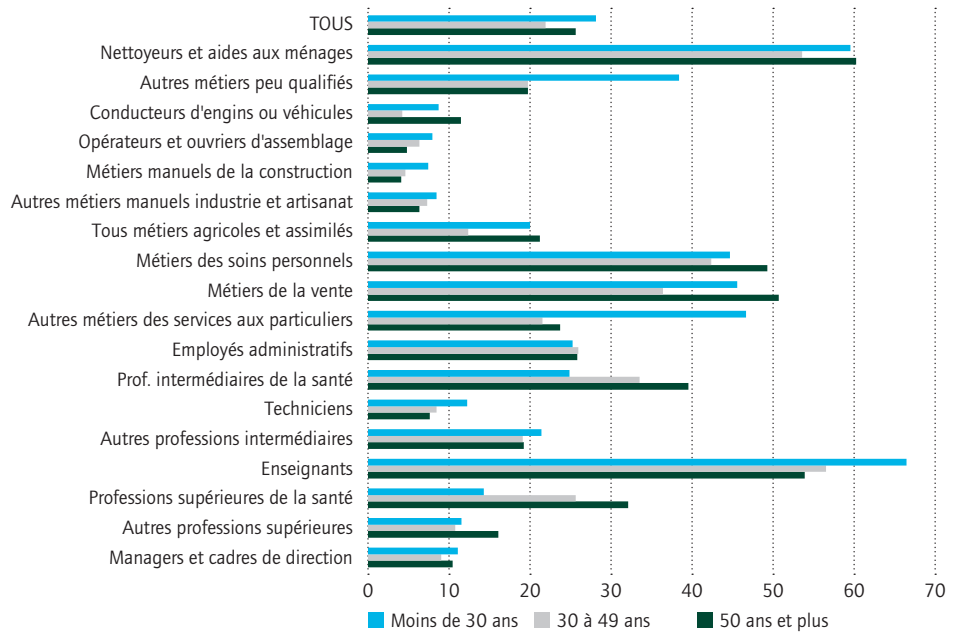
Graphique 4 Contrats autres qu'à durée indéterminée, par métier et tranche d'âge (% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27)



Ces données montrent que l'emploi à durée déterminée et l'emploi à temps partiel sont encore largement répandus au-delà de 50 ans, ce qui remet en question l'image stéréotypée du travailleur quinquagénaire qui bénéficie d'un emploi "standard", à temps plein et à durée indéterminée.

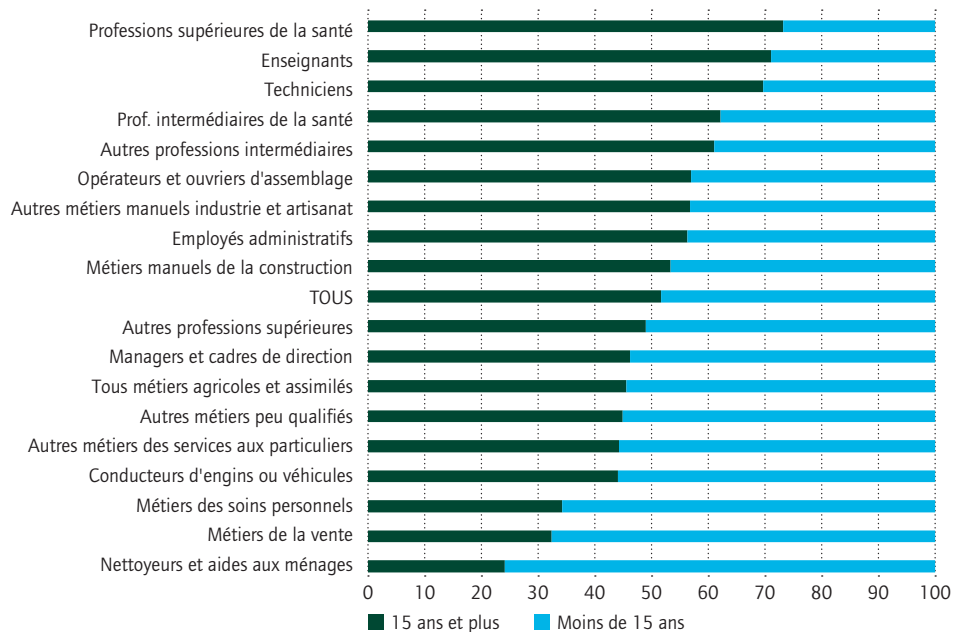
Cette image est encore un peu plus écornée lorsqu'on observe l'ancienneté des 50 ans et plus dans l'organisation où ils travaillent actuellement (graphique 6). Ce graphique représente la proportion de salariés de 50 ans et plus qui ont au moins quinze ans d'ancienneté dans leur entreprise ou organisation actuelle. En moyenne, 48 % des 50 ans et plus ont une ancienneté inférieure à quinze ans (44 % des hommes et 53 % des femmes). Les différences entre métiers sont importantes. Les proportions les plus élevées d'ancienneté courte (<15 ans) sont l'indice d'une mobilité importante ; elles se rencontrent dans les métiers des soins personnels, de la vente, du nettoyage et de l'aide aux ménages. Une ancienneté plus longue, indice d'une meilleure stabilité, se rencontre dans les métiers de la santé, l'enseignement, chez les techniciens et les autres professions intermédiaires.

Graphique 5 **Emploi à temps partiel (\*), par métier et tranche d'âge (% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27)**



\* Selon Eurofound, un emploi est considéré à temps partiel jusqu'à 35 h/semaine, à partir de 36 h c'est un temps plein.

Graphique 6 **Ancienneté des 50 ans et plus dans leur organisation actuelle (% des salariés de 50 ans et plus dans chaque catégorie de métiers, EU27)**





### 3. La qualité de l'emploi et du travail en fonction de l'âge

Dans l'étude réalisée pour Eurofound sur la soutenabilité du travail pour une main-d'œuvre vieillissante (Vendramin *et al.*, 2012), différentes composantes de la qualité de l'emploi et du travail ont été envisagées dans quatre grands domaines : les conditions de travail (risques physiques et psychosociaux, intensité du travail, horaires), la conciliation avec la vie privée, la dimension expressive du travail (épanouissement, accès à la formation, latitude dans le travail, support social dans le travail) et les conditions socioéconomiques. Le choix de ces composantes a été effectué en référence à diverses recherches sur la qualité du travail et de l'emploi (Green, 2006 ; Davoine *et al.*, 2008 ; Leschke & Watt, 2008 ; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2009).

Un modèle statistique d'analyse par correspondances multiples a permis de repérer 8 indicateurs qui se sont révélés pertinents par rapport à la problématique des relations entre âge et travail :

1. Le travail en roulement (plages décalées ou coupées – *shift work*)<sup>1</sup> ;
2. Les postures pénibles ou fatigantes, au moins la moitié du temps<sup>2</sup> ;
3. Les rythmes de travail élevés, au moins la moitié du temps<sup>3</sup> ;
4. La compatibilité entre les horaires de travail et les engagements familiaux ou sociaux<sup>4</sup> ;
5. La latitude dans l'organisation de ses tâches ou de son temps au travail<sup>5</sup> ;
6. Le support social des collègues ou des supérieurs hiérarchiques<sup>6</sup> ;
7. Les perspectives de carrière<sup>7</sup> ;
8. Le risque de perdre son emploi dans les six prochains mois<sup>8</sup>.

- 
1. Question 37f : Travaillez-vous sur la base de roulements ?
  2. Question 24a : Dans quelle mesure votre travail implique-t-il des positions douloureuses ou fatigantes ?
  3. Question 45a : Est-ce que votre travail nécessite des cadences de travail élevées ?
  4. Question 41 : En général, vos horaires de travail s'accordent-ils très bien, bien, pas très bien ou pas bien du tout avec vos engagements familiaux ou sociaux en dehors de votre travail ?
  5. Question 50 abc : Êtes-vous en mesure de choisir ou de changer (a) l'ordre de vos tâches, (b) vos méthodes de travail, (c) votre cadence ou vitesse de travail ?
  6. Question 51 ab : Veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail (toujours, la plupart du temps, parfois, rarement, jamais) : (a) vos collègues vous aident et vous soutiennent, (b) votre supérieur hiérarchique vous aide et vous soutient.
  7. Question 77c : À quel point êtes-vous d'accord ou pas avec les affirmations suivantes : (c) mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière.
  8. Question 77a : À quel point êtes-vous d'accord ou pas avec les affirmations suivantes : (a) Je risque de perdre mon travail au cours des six prochains mois.

Les trois premiers concernent les conditions de travail ; le quatrième, la conciliation ; les trois suivants, la dimension expressive du travail ; le dernier, la sécurité socioéconomique.

Dans cette section, les 8 indicateurs seront passés en revue du point de vue des différences entre métiers, en fonction de l'âge.

### **3.1 Le travail en roulement (*shift work*)**

On peut s'attendre à ce que la proportion de salariés exposés au travail en roulement (travail posté, plages décalées ou coupées) diminue au-delà de 50 ans, car il existe dans de nombreux pays des dispositions conventionnelles ou organisationnelles qui permettent de dégager les travailleurs âgés des formes d'horaires les plus atypiques, notamment le travail posté. Effectivement, la proportion de salariés exposés au travail en roulement diminue avec l'âge, mais légèrement : elle passe de 23 % chez les moins de 30 ans à 20 % chez les 30 à 49 ans et 17 % chez les 50 ans et plus.

Cette tendance générale cache toutefois de grandes disparités entre métiers. Trois cas de figure se présentent :

- la proportion de salariés exposés diminue significativement avec l'âge. C'est le cas des professions supérieures (y compris dans la santé), des opérateurs et ouvriers d'assemblage, des métiers de la vente et des métiers des soins personnels ;
- la proportion de salariés exposés augmente significativement avec l'âge. C'est le cas des professions intermédiaires de la santé, des conducteurs d'engins ou véhicules, et dans une moindre mesure des techniciens ; cette tendance va donc à l'inverse de la tendance générale ;
- la proportion de salariés exposés varie peu entre la tranche d'âge des 30 à 49 ans et la tranche des 50 ans et plus. C'est notamment le cas des métiers manuels de l'industrie et de l'artisanat, des métiers du nettoyage ou de l'aide aux ménages, des autres métiers peu qualifiés, des services aux particuliers autres que la vente et les soins personnels.

C'est parmi les opérateurs et ouvriers d'assemblage, ainsi que les métiers de la santé, des soins personnels, de la vente et des autres services aux particuliers, que l'on observe les pourcentages d'exposition les plus élevés.

### **3.2 Les postures pénibles**

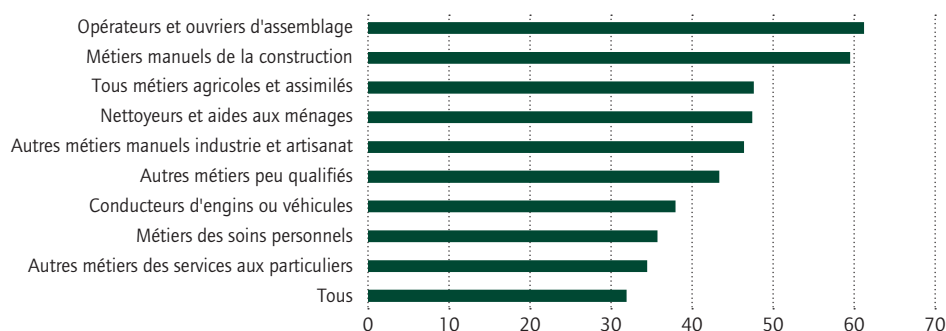
Alors que de nombreuses études soulignent les impacts négatifs de certaines postures de travail sur la santé, notamment en termes de troubles musculo-squelettiques, il est frappant de constater que la proportion de salariés exposés à des postures douloureuses ou fatigantes, au moins la moitié de leur temps de travail, ne diminue pas avec l'âge. Elle est de 30 % chez les moins de 30 ans, 32 % chez les 30 à 49 ans et toujours 32 % chez les 50 ans et plus. Or, l'impact sur la santé de ces postures pénibles devient plus important avec l'âge.

Deux sous-ensembles de métiers sont davantage exposés aux postures pénibles. D'une part, avec les pourcentages les plus élevés (>40 %), les métiers manuels : métiers agricoles et assimilés, métiers manuels de l'industrie, de l'artisanat et de la construction, opérateurs et ouvriers d'assemblage, métiers du nettoyage et de l'aide aux ménages et autres métiers peu qualifiés. D'autre part, avec des pourcentages moindres, mais supérieurs à la moyenne, certains métiers du secteur des services : les professions de la santé (supérieures et intermédiaires), les métiers des soins personnels et des autres services aux particuliers.

Deux catégories de métiers connaissent des tendances différentes de la moyenne. D'un côté, les opérateurs et ouvriers d'assemblage voient leur exposition aux postures pénibles augmenter avec l'âge : de 46 % chez les moins de 30 ans à 52 % chez les 30 à 49 ans puis 61 % chez les 50 ans et plus. On peut formuler l'hypothèse que les formes d'organisation de la production industrielle de masse sont peu ouvertes à des adaptations en fonction de l'âge et que les ouvriers plus âgés perçoivent leurs postures de travail comme de plus en plus pénibles. De l'autre côté, dans les professions intermédiaires et supérieures de la santé, l'exposition des 50 ans et plus diminue de 10 points de pourcentage par rapport aux 30 à 49 ans ; elle passe en dessous de la moyenne. Cette diminution doit sans doute être attribuée à des dispositifs d'organisation du travail qui éloignent le personnel médical et paramédical des postures les plus pénibles, au fur et à mesure que ce personnel vieillit.

Le graphique 7 reprend les catégories de métiers dans lesquelles l'exposition des 50 ans et plus aux postures pénibles est plus élevée que la moyenne.

Graphique 7 **Métiers plus exposés que la moyenne aux postures pénibles, chez les 50 ans et plus** (% des salariés de 50 ans et plus dans chaque catégorie de métiers, EU27)

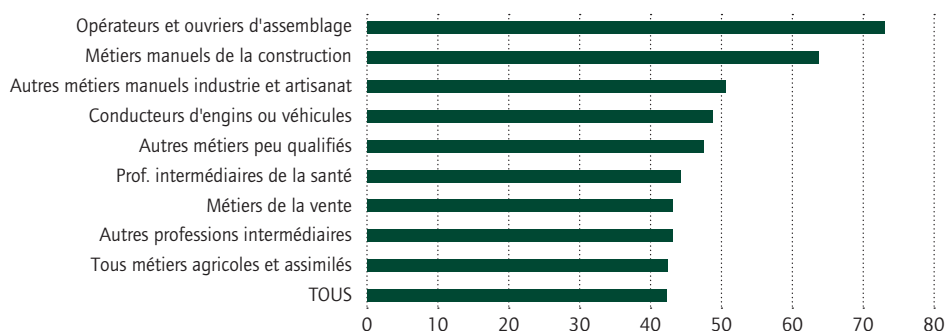


### 3.3 Les rythmes très rapides

La proportion de salariés exposés à des rythmes très rapides pendant au moins la moitié de leur temps diminue sensiblement avec l'âge : elle passe de 51 % chez les moins de 30 ans à 48 % chez les 30 à 49 ans, puis 42 % chez les 50 ans et plus. Cette évolution suit la même tendance dans toutes les catégories de métiers. Les pourcentages chez les 50 ans et plus sont partout inférieurs à ceux des moins de 30 ans, à la seule exception des professions supérieures

autres que la santé et l'enseignement. Le graphique 8 reprend les catégories de métiers dans lesquelles l'exposition des 50 ans et plus aux rythmes très rapides est plus élevée que la moyenne.

Graphique 8 **Métiers davantage exposés que la moyenne aux rythmes très rapides, chez les 50 ans et plus** (% des salariés de 50 ans et plus dans chaque catégorie de métiers, EU27)



### 3.4 Les difficultés de conciliation

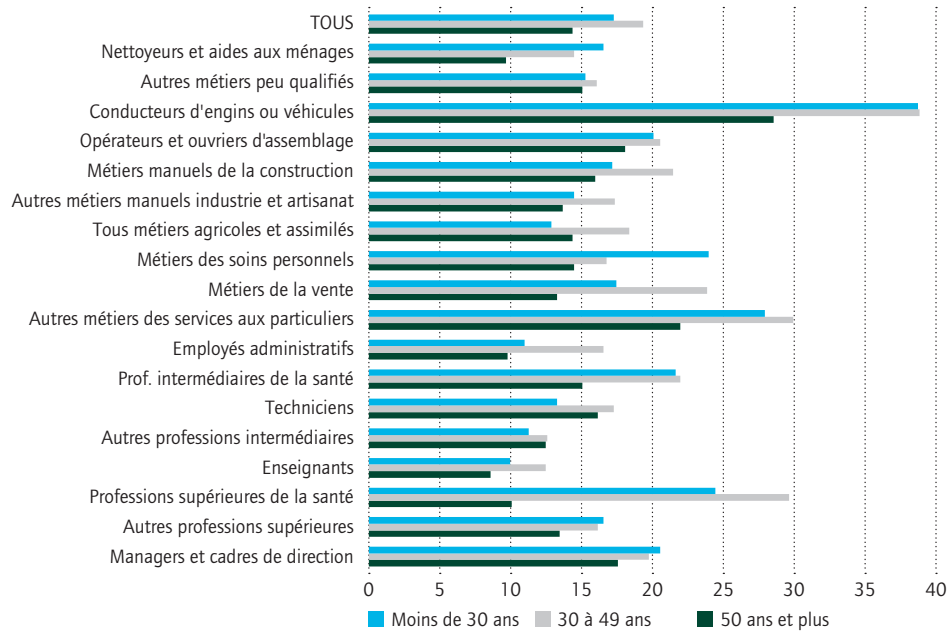
La tendance générale est la suivante : la proportion de salariés qui déclarent que leurs horaires de travail ne s'accordent pas très bien ou pas bien du tout avec leurs engagements familiaux ou sociaux augmente de 17 % pour les moins de 30 ans à 19 % pour les 30 à 49 ans, puis diminue ensuite jusqu'à 14 % chez les 50 ans et plus. Certains métiers connaissent des "pics" élevés de difficultés de conciliation entre 30 et 49 ans : les conducteurs d'engins ou de véhicules (39 %), les professions supérieures de la santé (30 %), les métiers des services aux particuliers autres que la vente et les soins personnels (30 %). Le graphique 9 trace un profil contrasté de l'évolution en fonction de l'âge dans les différentes catégories de métier.

Les différences entre les hommes et les femmes ne sont pas très importantes, mais elles se creusent avec l'âge. Chez les moins de 30 ans, 18 % des hommes et 16 % des femmes expriment des difficultés de conciliation. Chez les 30 à 49 ans, il s'agit de 22 % des hommes et 17 % des femmes. Chez les 50 ans et plus, les difficultés concernent 17 % des hommes et 11 % des femmes.

La question de l'emploi à temps partiel intervient dans l'interprétation de ces différences. On peut avancer l'hypothèse que l'emploi à temps partiel, majoritairement féminin, est une forme de compromis – fortement marqué par des rapports de genre inégalitaires – entre le travail et les engagements familiaux, ce qui expliquerait pourquoi les femmes déclarent moins de difficultés de conciliation que les hommes. Si cette hypothèse était vraie, il y aurait moins de difficultés de conciliation dans les métiers où le temps partiel est plus développé. Or, ce n'est pas le cas. Quand on compare le graphique 5 et le graphique 9, on voit que plusieurs catégories de métiers sont caractérisées à la fois par une proportion élevée d'emplois à temps partiel et une proportion élevée de difficultés de conciliation. C'est le cas des professions de la santé,

des métiers des soins personnels, des métiers de la vente et des autres métiers des services aux particuliers, qui sont aussi des métiers où la proportion de femmes est importante. Le temps partiel n'est donc pas synonyme de meilleure conciliation.

Graphique 9 Problèmes de compatibilité entre horaires de travail et engagements familiaux ou sociaux (% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27)



### 3.5 Le manque de latitude dans le travail

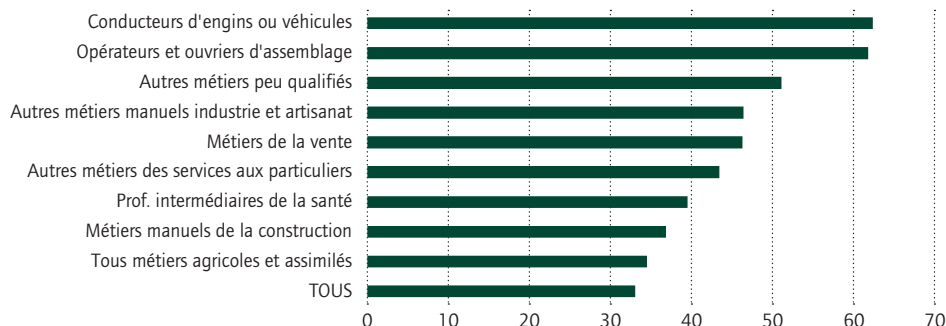
Le manque de latitude dans le travail est mesuré à travers la difficulté de choisir ou de changer l'ordre des tâches, les méthodes de travail ou le rythme de travail. Les jeunes sont davantage confrontés à ce problème que les plus âgés : 41 % des moins de 30 ans, contre 33 % parmi les 30 à 49 ans et les 50 ans et plus. Les écarts entre professions sont importants. Le graphique 10 reprend les catégories de métiers dans lesquelles l'exposition des 50 ans et plus au manque de latitude dans le travail est plus élevée que la moyenne.

Dans de nombreux métiers, l'expérience liée à l'âge ne se manifeste pas par une latitude plus large dans le travail. Les métiers manuels ou les métiers peu qualifiés ne sont pas les seuls concernés. On trouve aussi cette persistance du manque de latitude parmi les métiers de la vente, les services aux particuliers et les professions intermédiaires de la santé.

Les différences entre les femmes et les hommes sont faibles ( $\pm 1$  % autour de la moyenne), sauf parmi les plus de 50 ans, chez qui le manque de latitude concerne davantage les hommes (36 %) que les femmes (29 %).



Graphique 10 **Métiers plus exposés que la moyenne au manque de latitude dans le travail, chez les 50 ans et plus** (% des salariés de 50 ans et plus dans chaque catégorie de métiers, EU27)

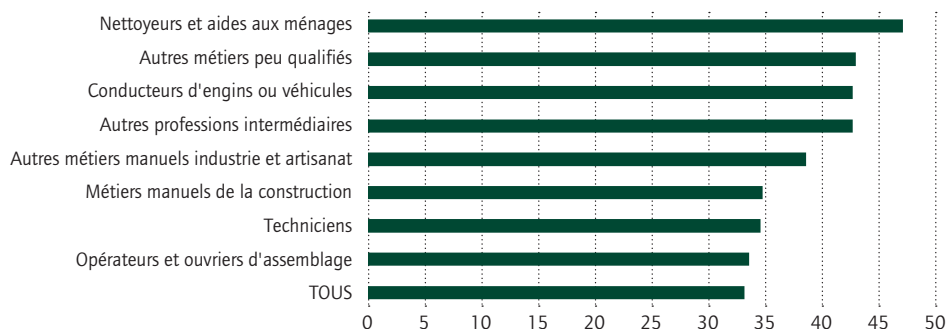


### 3.6 Le manque de support social

Dans de nombreux métiers, la perception d'un manque de support social de la part des collègues ou des supérieurs hiérarchiques augmente entre la tranche d'âge des 30 à 49 ans et les plus de 50 ans. Pour l'ensemble des métiers, le manque de support social concerne 25 % des moins de 30 ans, 28 % des 30-49 ans et 33 % des plus de 50 ans. Ici aussi, les différences entre les femmes et les hommes sont faibles (<1 % autour de la moyenne), sauf parmi les plus de 50 ans, chez qui le manque de support social concerne davantage les hommes (36 %) que les femmes (30 %). La détérioration relative du support social après le passage à la cinquantaine concerne essentiellement, d'une part, les professions supérieures et intermédiaires, et d'autre part, certains métiers manuels : les métiers de la construction, les opérateurs et ouvriers d'assemblage, les métiers peu qualifiés.

Si l'on regarde la situation chez les plus de 50 ans uniquement (graphique 11), le manque de support social est le plus criant dans les métiers du nettoyage, de l'aide aux ménages et autres métiers peu qualifiés, parmi les conducteurs d'engins ou véhicules, les opérateurs et ouvriers d'assemblage, les métiers manuels de l'industrie, de l'artisanat et de la construction, ainsi que les professions intermédiaires autres que la santé.

Graphique 11 **Métiers plus exposés que la moyenne au manque de support social, chez les 50 ans et plus** (% des salariés de 50 ans et plus dans chaque catégorie de métiers, EU27)



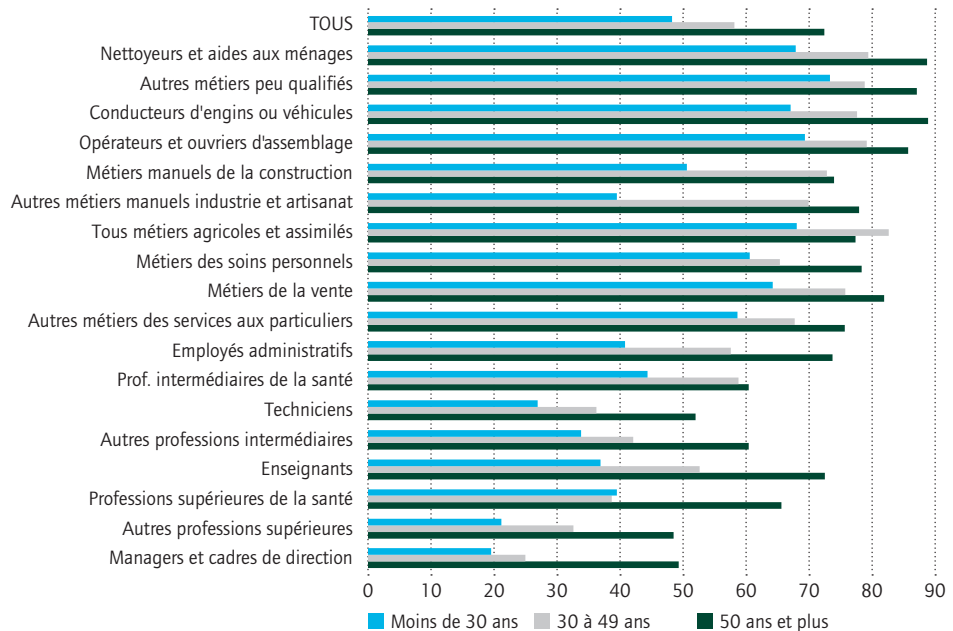
### 3.7 Le manque de perspectives de carrière

La proportion de salariés qui sont en désaccord avec l'affirmation "mon travail m'offre de bonnes perspectives de progression de carrière" augmente avec l'âge. Elle passe de 48 % chez les moins de 30 ans à 58 % chez les 30 à 49 ans, puis 73 % chez les 50 ans et plus. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à estimer que leurs perspectives de carrière sont faibles : 51 % contre 46 % parmi les moins de 30 ans, 62 % contre 54 % parmi les 30-49 ans, 77 % contre 69 % parmi les 50 ans et plus. Les obstacles aux carrières des femmes ("plafond de verre" et "plancher collant") sont bien connus et ils se reflètent dans ces chiffres.

Ainsi, près des trois quarts des salariés de 50 ans et plus considèrent que leurs perspectives de carrière ne sont pas bonnes. Ce constat interpelle, quand on connaît l'intensité de la pression politique à prolonger l'activité professionnelle des quinquagénaires.

Quand on observe de plus près les données sur le manque de perspectives de carrière (graphique 12), il apparaît que le problème se pose dès avant 50 ans. À l'exception des professions supérieures autres que l'enseignement et des professions intermédiaires autres que la santé, toutes les autres catégories professionnelles comptent déjà une majorité d'insatisfaits par rapport aux perspectives de carrière parmi les 30 à 49 ans.

Graphique 12 Manque de perspectives de carrière, selon l'âge (% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27)



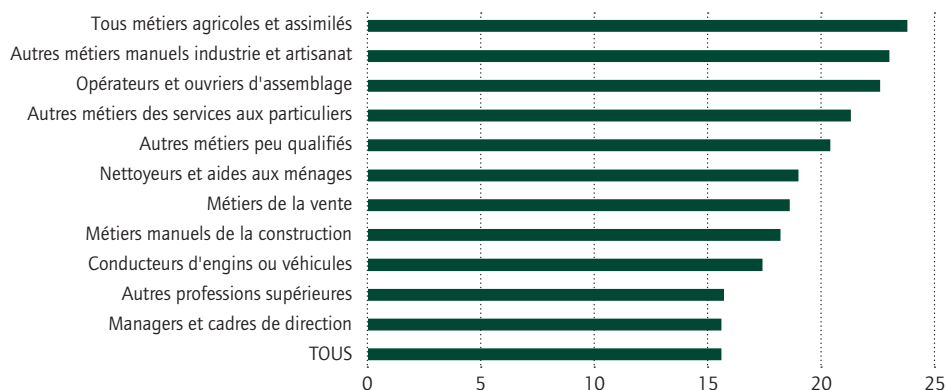
Ces résultats suggèrent, du côté des salariés, une difficulté à se projeter dans l'avenir, et du côté des employeurs, une incapacité à fournir des perspectives attrayantes de développement professionnel tout au long de la carrière.

### 3.8 L'insécurité dans l'emploi actuel

Le sentiment d'insécurité dans l'emploi actuel, mesuré par la crainte de perdre son emploi dans les six mois à venir, est plus élevé parmi les moins de 30 ans (21 %) que parmi les 30 à 49 ans et les 50 ans et plus (16 %). Ce sentiment d'insécurité chez les jeunes est à mettre en rapport avec la proportion élevée de contrats à durée déterminée dans cette tranche d'âge (voir graphique 4, p. 14). Le sentiment d'insécurité reste toutefois élevé chez les plus âgés, il concerne un salarié sur six. Il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes.

Parmi les 50 ans et plus, l'insécurité d'emploi touche de manière inégale les différentes catégories de métiers. Les professions de la santé, les enseignants, les techniciens et autres professions intermédiaires, de même que les employés administratifs et les métiers des soins personnels, sont relativement abrités de l'insécurité. En revanche, les cadres de direction et les professions supérieures autres que la santé et l'enseignement sont exposés à l'insécurité, au même niveau que la moyenne de l'ensemble des métiers. Le graphique 13 reprend les catégories de métiers dans lesquelles l'exposition des 50 ans et plus à l'insécurité d'emploi est plus élevée que la moyenne.

Graphique 13 Métiers plus exposés que la moyenne à l'insécurité dans l'emploi actuel, chez les 50 ans et plus (% des salariés de 50 ans et plus dans chaque catégorie de métiers, EU27)



### 3.9 Conclusion intermédiaire

Au terme de cet aperçu sélectif d'indicateurs concernant les situations de travail, il est important de rappeler que l'enquête EWCS ne s'adresse qu'aux travailleurs en emploi, c'est-à-dire, dans la tranche d'âge des 50 ans et plus, aux " survivants ", ceux qui n'ont pas quitté le marché du travail à cause de conditions d'emploi ou de travail difficiles. Quand les résultats indiquent que la qualité des emplois des 50 ans et plus n'est pas plus mauvaise, voire meilleure, que celle des plus jeunes, deux interprétations sont possibles. Ou bien les âgés sont mis à l'abri des conditions de travail difficiles, par divers dispositifs organisationnels dans les entreprises ou par des conventions collectives qui les

protègent. Ou bien ceux qui avaient les conditions de travail les plus difficiles sont déjà partis, grâce à divers dispositifs de préretraite ou suite à des restructurations, ce qui améliore le niveau moyen de qualité pour ceux qui restent.

Les résultats concernent l'ensemble de l'Union européenne, alors que les conditions de travail varient significativement d'un pays à l'autre (Eurofound, 2012). Cependant, l'approche par métier constitue un bon "dénominateur commun" en Europe. Malgré des contextes institutionnels et réglementaires différents, la nature même d'une profession est assez largement semblable partout en Europe. D'un pays à l'autre, les différentes catégories de métiers se caractérisent par un large socle commun en termes de contenu du travail, d'environnement de travail, de développement professionnel. C'est pourquoi l'approche par métier semble pertinente dans une analyse paneuropéenne.



## 4. La soutenabilité perçue du travail

La section précédente a analysé une série de caractéristiques des situations de travail vécues par les salariés dans les différentes catégories de métiers. Dans cette section, on étudiera comment les salariés perçoivent l'impact de ces situations de travail sur leur santé, leur satisfaction et leur bien-être, en s'attachant plus particulièrement aux effets de l'âge sur cette perception.

Plusieurs indicateurs influençant la soutenabilité perçue du travail sont observés, sur la base d'une sélection effectuée dans notre étude pour Eurofound (Vendramin *et al.*, 2012). Il s'agit de l'état de santé général<sup>9</sup> et de certains troubles de la santé (maux de dos<sup>10</sup> et troubles du sommeil<sup>11</sup>), de la satisfaction par rapport aux conditions de travail<sup>12</sup> et du bien-être psychologique<sup>13</sup>.

L'état de santé évolue avec l'âge et les conditions de travail. Le graphique 14 montre comment, parmi les différents métiers, l'état de santé perçu par les salariés est lié au type de métier exercé. Tout d'abord, l'état de santé général se détériore au fil de l'âge, les pourcentages de "mauvais état de santé perçu" sont plus faibles, tous métiers confondus, parmi les 30 à 49 ans – ils sont encore plus faibles parmi les moins de 30 ans non repris dans le graphique.

Parmi le groupe des 50 ans et plus, plus de 40 % des salariés déclarent ne pas être dans un bon état général de santé dans sept catégories de métiers :

1. Conducteurs d'engins ou véhicules (49 %) ;
2. Autres métiers peu qualifiés (47 %) ;
3. Opérateurs et ouvriers d'assemblage (46 %) ;
4. Nettoyeurs et aides aux ménages (45 %) ;
5. Métiers manuels de la construction (45 %) ;
6. Tous métiers agricoles et assimilés (43 %) ;
7. Autres métiers des services aux particuliers (41 %).

9. Question 68 : Comment est votre état de santé en général ?

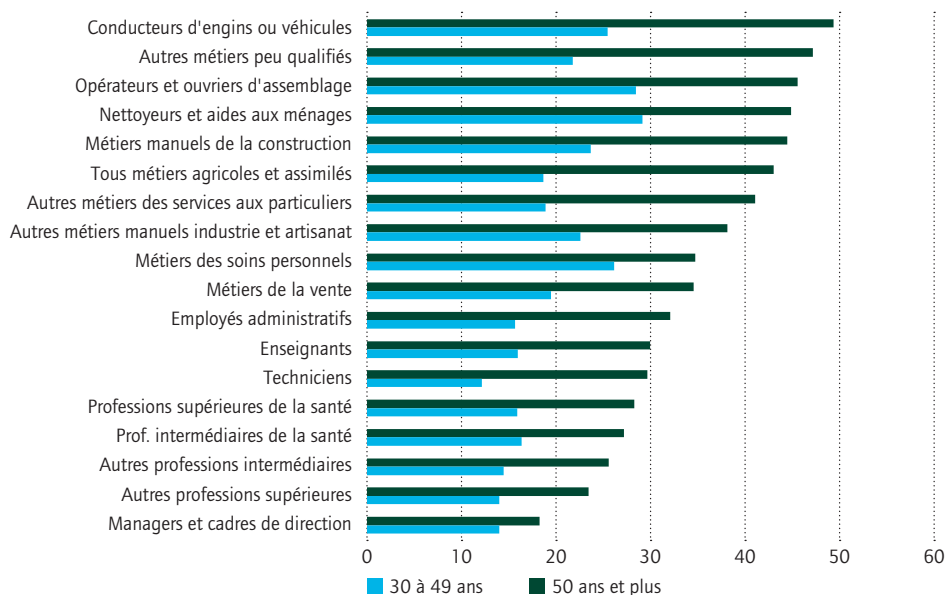
10. Question 69c : Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souffert d'un des problèmes de santé suivants : mal de dos ?

11. Question 69m : Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souffert d'un des problèmes de santé suivants : insomnie ou difficultés générales de sommeil ?

12. Question 76 : Dans l'ensemble, êtes-vous très satisfaits, satisfaits, pas très satisfaits ou pas satisfaits du tout de vos conditions de travail dans votre emploi principal ?

13. Indice de bien-être psychologique de l'OMS (WHO-5 index), construit à partir de l'échelle des réponses aux questions EF4.

Graphique 14 Mauvais état de santé en général, selon l'âge et les métiers (% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27)



Dans certains métiers, entre 30 et 49 ans, un salarié sur quatre déclare déjà un mauvais état de santé en général : conducteurs d'engins ou véhicules, opérateurs et ouvriers d'assemblage, nettoyeurs et aides aux ménages, métiers manuels de la construction, métiers des soins personnels. Les plus épargnés sont les managers et cadres de direction (18 %). C'est toute la question des inégalités sociales de santé que reflètent ces données (Vogel, 2011).

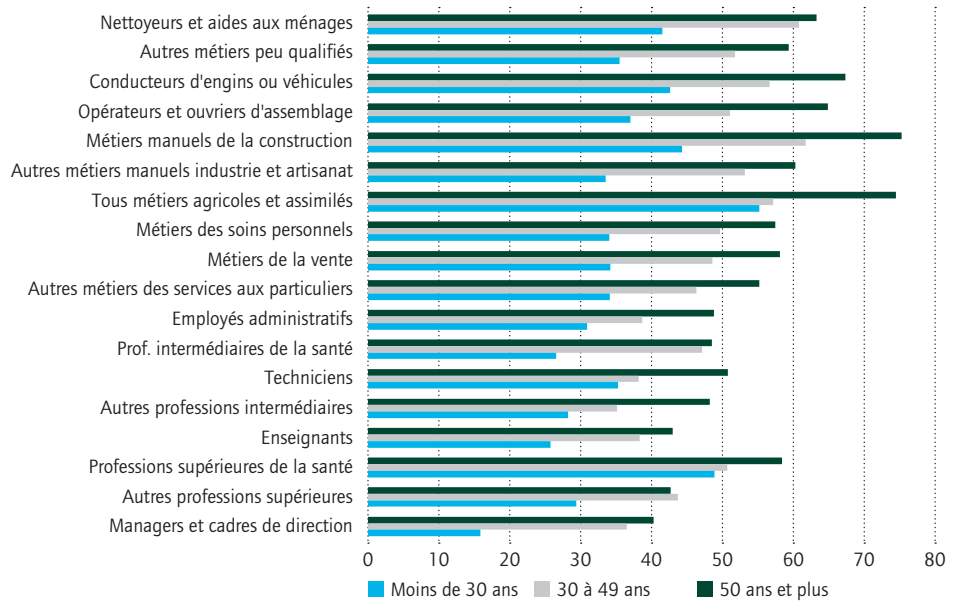
Les graphiques 15 et 16 montrent la prévalence des problèmes de dos et de troubles du sommeil selon l'âge, pour chacun des métiers.

La fréquence des problèmes de dos augmente avec l'âge pour atteindre des sommets à la cinquantaine dans certains métiers : les métiers manuels de la construction (75,3 %), les métiers agricoles et assimilés (74,5 %), conducteurs d'engins ou véhicules (67,4 %), les nettoyeurs et aides aux ménages (63,3 %). Ces métiers figurent aussi parmi les plus exposés aux postures pénibles chez les 50 ans et plus (graphique 7). On remarque également parmi les plus jeunes, que dans certains métiers, la proportion de salariés concernés par des problèmes de dos est déjà importante, dans les métiers agricoles ou assimilés (55,2 %), les professions supérieures de la santé (48,9 %), les métiers manuels de la construction (44,3 %), les conducteurs d'engins ou véhicules (42,6 %), les nettoyeurs et aides aux ménages (41,5 %).

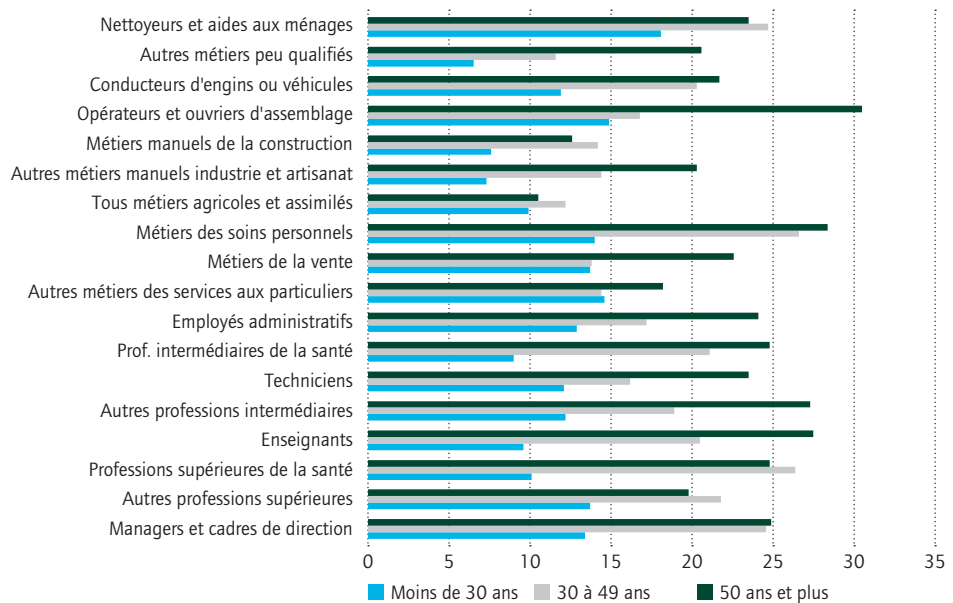
Dans certaines professions, les troubles du sommeil concernent près de trois salariés sur dix dans le groupe des 50 ans et plus : les opérateurs et ouvriers d'assemblage (30,5 %), les métiers des soins personnels (28,4 %), les enseignants (27,5 %), les autres professions intermédiaires (27 %). Dans plusieurs métiers, les sommets sont déjà atteints, ou presque atteints, pour le groupe d'âge médian, les 30 à 49 ans, notamment pour les managers et cadre de

direction, pour les professions supérieures de la santé et les autres professions supérieures, pour les métiers de soins personnels, pour les conducteurs d'engins ou de véhicules, et pour les nettoyeurs et aides aux ménages.

Graphique 15 Problèmes de dos durant les 12 mois précédents, selon l'âge et les métiers (% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27)



Graphique 16 Troubles du sommeil durant les 12 mois précédents, selon l'âge et les métiers (% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27)

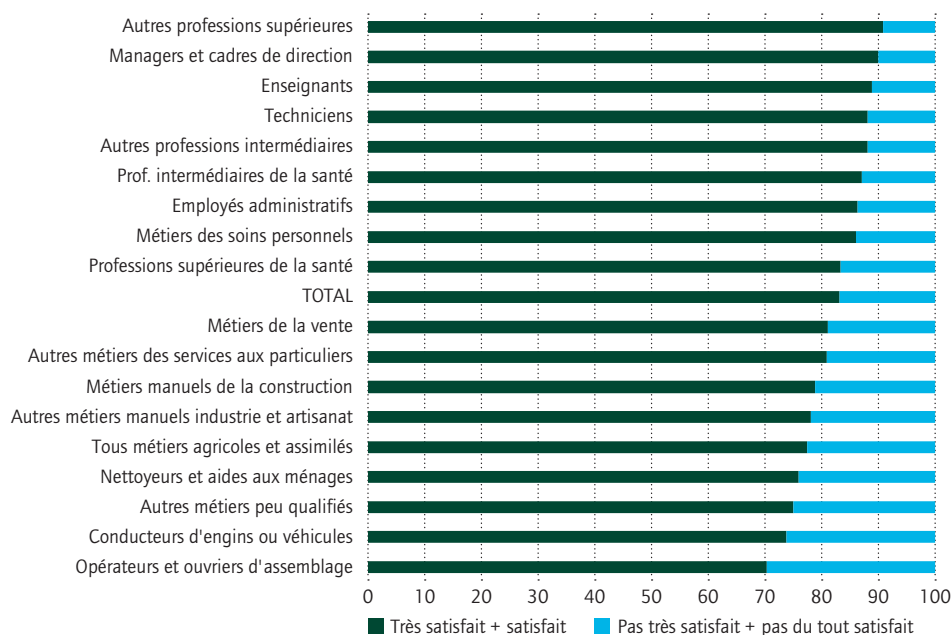




À la question "êtes-vous plus ou moins satisfait de vos conditions de travail ?", les répondants des différents groupes d'âge donnent des réponses semblables. Les pourcentages de "très satisfait", "satisfait", "pas très satisfait" et "pas du tout satisfait" varient à peine d'un point de pourcentage si l'on ne prend que l'âge en considération. Par contre, si l'on observe les réponses pour chacune des catégories de métiers, les variations sont plus que significatives (graphique 17). Sept catégories de métiers recueillent les plus hauts pourcentages d'insatisfaits : les opérateurs et ouvriers d'assemblage (29,7 %), les conducteurs d'engins ou véhicules (26,2 %), les nettoyeurs et aides aux ménages (24,1 %) et les autres métiers peu qualifiés (25 %), les métiers agricoles (22,6 %), les métiers manuels de la construction (21,2 %) et les autres métiers manuels de l'industrie et de l'artisanat (21,9 %). Ce sont aussi, en grande partie (6 catégories sur 7), les métiers qui comptent la plus grande proportion de travailleurs qui déclarent un mauvais état de santé dans la cinquantaine (graphique 14). Ils figurent également (6 sur 7) parmi les métiers les plus exposés au manque de support social chez les plus de 50 ans (graphique 11) et parmi ceux pour lesquels les perspectives de carrière sont les moins bonnes (graphique 12).

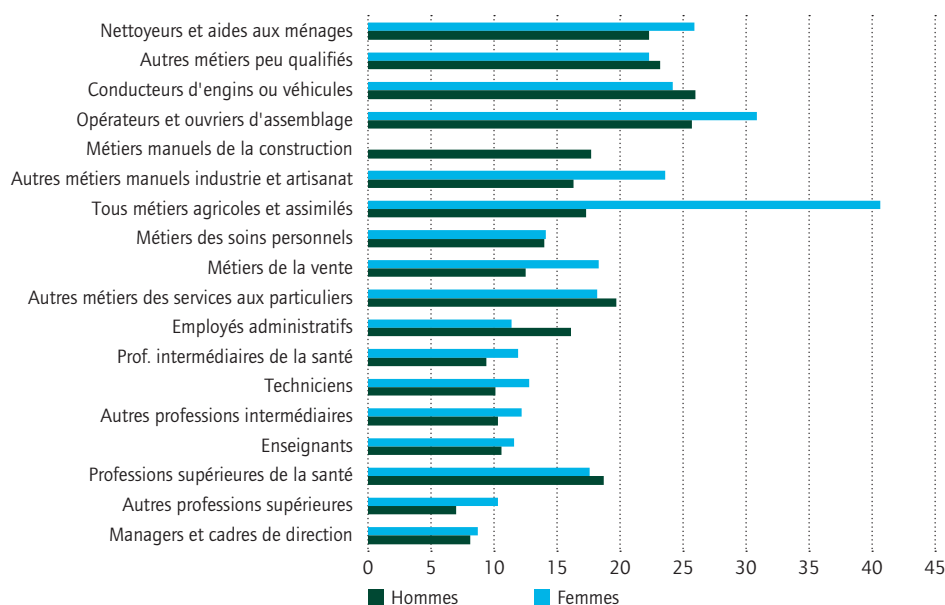
Les métiers des services aux particuliers, les métiers de la vente et les professions supérieures de la santé comptent entre 15 et 20 % d'insatisfaits. Les autres catégories de métiers sont sous la barre des 15 % d'insatisfaits, avec à peine 10 % pour les managers et cadres de direction et les professions supérieures autres que la santé et l'enseignement.

Graphique 17 **Satisfaction par rapport aux conditions de travail, selon les métiers**  
(% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27)



La proportion d'insatisfaits à propos des conditions de travail parmi les hommes et les femmes est assez proche pour beaucoup de métiers (graphique 18). Pour quelques catégories de métiers, la proportion d'insatisfaits est plus importante parmi les femmes avec, en tête, les métiers agricoles et assimilés, ensuite, les opérateurs et ouvriers d'assemblage, les autres métiers manuels de l'industrie et de l'artisanat et les métiers de la vente.

Graphique 18 **Part de non satisfaits par rapport aux conditions de travail, selon les métiers et le sexe** (% des salariés hommes ou femmes dans chaque catégorie de métiers, EU27)



Dans l'ensemble, quel que soit le groupe d'âge, on compte environ 15 % de salariés insatisfaits par rapport aux conditions de travail. Toutefois, à l'intérieur des différents métiers, les degrés d'insatisfaction varient en fonction de l'âge (tableau 2). Ainsi, pour les professions supérieures de la santé, ce sont des moins de 30 ans qui sont les plus nombreux à se déclarer insatisfaits (29 %) ; c'est également le cas pour les nettoyeurs et les aides aux ménages (33,5 %). Pour le groupe des 30 à 49 ans, c'est dans les métiers de la vente que la proportion d'insatisfaits est significativement plus importante (20,6 %) par rapport aux autres groupes d'âge. Le groupe des 50 ans et plus se distingue par une proportion d'insatisfaits moins importante dans les métiers agricoles et assimilés. Hormis les distinctions signalées sur les métiers qui viennent d'être cités, il y a une convergence relative dans l'évaluation des conditions de travail par les différents groupes d'âge à l'intérieur de l'ensemble des métiers.

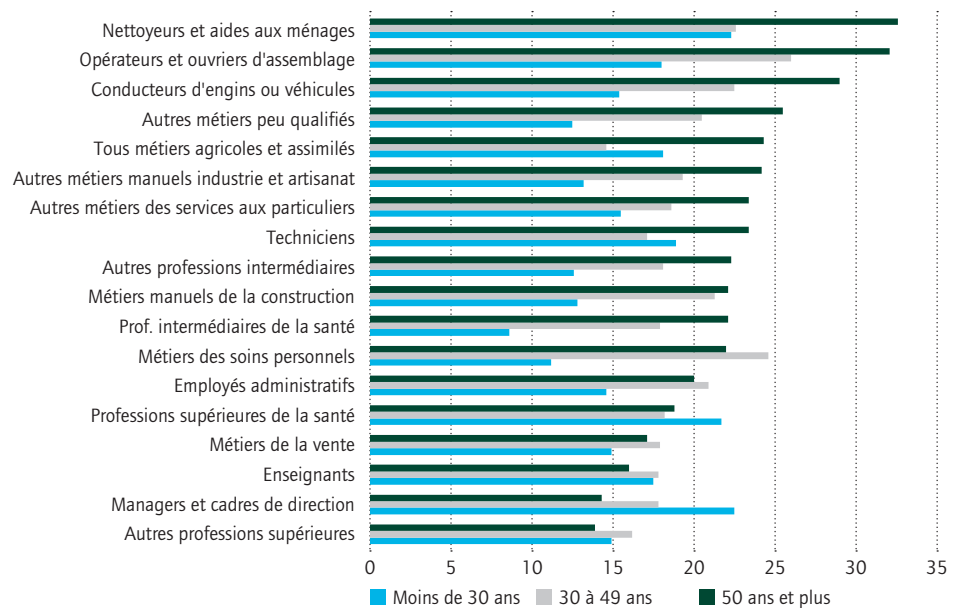
Tableau 2 Part de non satisfaits par rapport aux conditions de travail, selon les métiers et le groupe d'âge (salariés, EU27)

	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Managers et cadres de direction	4,4	9,2	7,7
Autres professions supérieures	9,5	7,7	9,0
Professions supérieures de la santé	<b>29,0</b>	15,3	14,7
Enseignants	12,0	10,1	12,9
Autres professions intermédiaires	11,8	10,7	12,4
Techniciens	8,8	10,1	12,7
Professions intermédiaires de la santé	5,8	12,2	13,3
Employés administratifs	11,4	13,0	14,1
Autres métiers des services aux particuliers	19,0	19,4	18,2
Métiers de la vente	15,5	<b>20,6</b>	9,6
Métiers des soins personnels	14,1	15,7	11,2
Tous métiers agricoles et assimilés	26,9	26,6	<b>15,7</b>
Autres métiers manuels industrie et artisanat	14,2	18,2	18,7
Métiers manuels de la construction	17,2	18,6	17,3
Opérateurs et ouvriers d'assemblage	27,1	29,0	24,7
Conducteurs d'engins ou véhicules	23,0	27,3	24,5
Autres métiers peu qualifiés	21,7	22,8	24,7
Nettoyeurs et aides aux ménages	<b>33,5</b>	24,4	22,5
<b>Total</b>	<b>15,6</b>	<b>15,8</b>	<b>15,5</b>

Le bien-être psychologique peut être considéré comme un indicateur de bien-être au travail, mais aussi comme un prédicteur d'attitude à l'égard de la mobilité ou du retrait du marché du travail. Il semble qu'il existe un lien entre le niveau de bien-être psychologique et les métiers exercés et, à travers ceux-ci, les conditions de travail. Le graphique 19 montre la proportion de salariés déclarant un niveau faible de bien-être psychologique à l'intérieur des différents métiers. Il observe également le type d'évolution en fonction de l'avancée en âge. Le graphique montre tout d'abord que, pour quelques métiers, l'âge a peu d'influence sur le niveau de bien-être psychologique ; les pourcentages varient peu selon l'âge. Il s'agit des métiers de la vente, des professions supérieures de la santé, des enseignants et des autres professions supérieures. Pour ces derniers, les pourcentages de salariés déclarant un faible bien-être psychologique sont sensiblement les mêmes quel que soit le groupe d'âge observé. Les managers et cadres de direction se distinguent par une diminution de la part de salariés déclarant un faible bien-être psychologique avec l'avancée en âge. L'expérience rend ce type de fonction plus soutenable pour les individus. Les employés administratifs et les métiers des soins personnels montrent une augmentation des salariés déclarant un faible bien-être psychologique, ceci dès la trentaine. Enfin, pour la plupart des autres métiers, la part de salariés déclarant un faible bien-être psychologique augmente en même temps que l'avancée en âge. Les métiers qui montrent les taux de faible bien-être psychologique les plus élevés parmi les 50 ans et plus sont les nettoyeurs et aides

aux ménages (32,6 %), les opérateurs et ouvriers d'assemblage (32,1 %), les conducteurs d'engins ou de véhicules (29 %). Notons que ces derniers métiers sont aussi ceux qui ont des scores négatifs en ce qui concerne l'état de santé général et la satisfaction concernant les conditions de travail. Une série d'autres métiers ont également des pourcentages de faible bien-être psychologique déclaré après 50 ans, se distribuant entre 22 et 25 %.

Graphique 19 **Indice de faible bien-être psychologique, selon l'âge et les métiers** (salariés, EU27)



Pour conclure cette section, on insistera sur l'importance des problèmes de santé dans la perception des impacts des situations de travail selon les métiers et les tranches d'âge. Ces problèmes de santé concernent à la fois certains troubles révélateurs de l'exposition à des risques physiques ou psychosociaux (mal de dos et difficultés de sommeil), l'appréciation de l'état de santé général et l'appréciation de l'état de bien-être psychologique. Les différences entre catégories de métiers reflètent, pour une large part, les inégalités sociales de santé, au détriment des métiers peu qualifiés et des métiers manuels. Cependant, les résultats indiquent aussi quelques signaux d'alerte pour d'autres métiers : les enseignants, les professions intermédiaires de la santé et les autres professions intermédiaires, les métiers des services personnels.

La satisfaction générale par rapport aux conditions de travail évolue peu en fonction de l'âge, à l'exception d'un petit nombre de catégories de métiers (voir tableau 2). En revanche, les écarts entre catégories de métiers sont importants : la proportion d'insatisfaits varie souvent du simple au double entre les métiers les plus qualifiés et les moins qualifiés.



## 5. Les attitudes par rapport au vieillissement au travail

Après avoir passé en revue les principales caractéristiques des situations de travail vécues par les salariés dans les différentes catégories de métiers (section 3) et la perception des impacts de ces situations de travail sur la santé, la satisfaction et le bien-être (section 4), il s'agit à présent d'analyser comment, avec l'âge, les salariés envisagent leurs perspectives de travail jusqu'à la fin de la carrière.

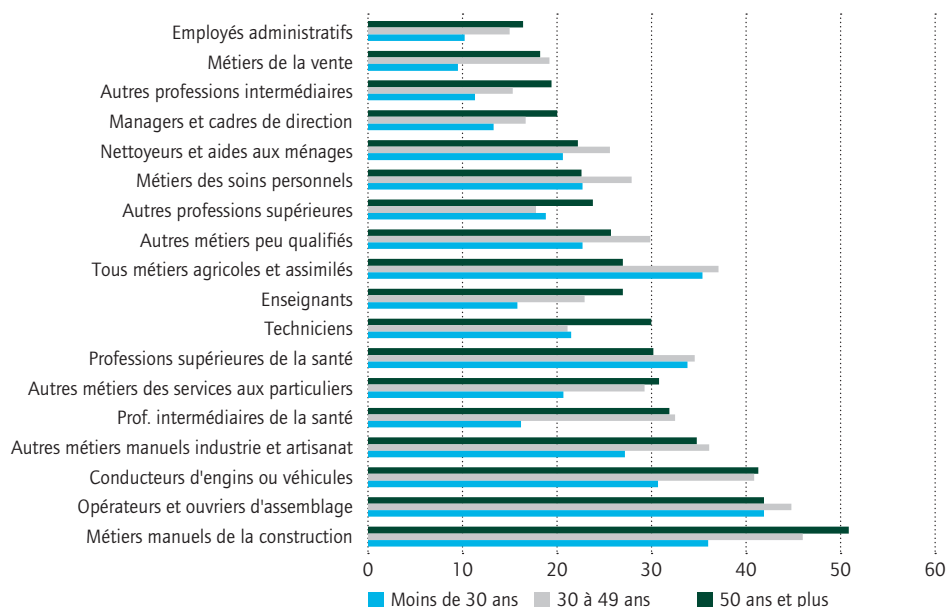
Dans cet objectif, cette section examine une série d'indicateurs qui permettent, dans une certaine mesure, d'estimer l'attitude des salariés par rapport à la perspective de continuer le même travail jusque 60 ans. Il s'agit du lien négatif perçu entre le travail actuel et la santé<sup>14</sup>, du sentiment de pouvoir effectuer le même travail jusque 60 ans<sup>15</sup>, et des préférences en termes de temps de travail, c'est-à-dire du souhait de travailler plus, autant ou moins d'heures par semaine que dans la situation actuelle<sup>16</sup>. Ces trois indicateurs reflètent des aspects importants de la soutenabilité du travail au fil de l'âge. La crainte que le travail affecte négativement la santé est identifiée, dans plusieurs études déjà citées (Molinié *et al.*, 2012), comme un facteur important dans les décisions de changer de poste de travail ou de quitter de façon anticipée l'emploi en fin de carrière. Le souhait de pouvoir réduire son temps de travail en fin de carrière correspond non seulement à une tendance déjà identifiée dans des enquêtes antérieures (Villosio, 2005), mais aussi à un thème de négociation dans les conventions collectives sur les fins de carrière. Quant à la question concernant le sentiment d'être encore capable d'effectuer le même travail qu'actuellement quand on aura 60 ans, elle a alimenté de nombreuses réflexions sur la soutenabilité du travail, depuis son incorporation dans l'enquête EWCS en 2005.

- 
14. Question 67 : Votre travail affecte-t-il votre santé ou pas ? (non, oui de manière principalement négative, oui de manière principalement positive).
  15. Question 75 : Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement quand vous aurez 60 ans ? (oui je le pense, non je ne le pense pas, non je ne le voudrais pas).
  16. Différence entre les réponses à la question 18 : Combien d'heures travaillez-vous d'habitude, par semaine, dans votre principal travail rémunéré ? et à la question 19 : En supposant que vous puissiez choisir librement vos heures de travail et en tenant compte du besoin de gagner sa vie, combien d'heures par semaine préféreriez-vous travailler actuellement ?

## 5.1 Le lien perçu entre le travail et la santé

La proportion de salariés qui pensent que leur travail affecte leur santé de manière négative varie en fonction du métier exercé (graphique 20). Cette proportion est plus élevée dans certains métiers et, dans certains cas, quel que soit l'âge du salarié. Il s'agit notamment des opérateurs et ouvriers d'assemblage (4 salariés sur 10), des professions supérieures de la santé (3 salariés sur 10). Notons que ces derniers se démarquent, de manière négative, sur une série d'indicateurs observés. Dans beaucoup d'autres métiers, c'est au-delà de 30 ans que la proportion de salariés percevant un lien négatif entre leur travail et leur santé augmente significativement, notamment dans les métiers manuels de la construction pour atteindre, 50,9 % chez les plus de 50 ans, chez les conducteurs d'engins ou de véhicules, avec 4 salariés sur 10 dès la trentaine, ainsi que dans les professions intermédiaires de la santé les métiers des services aux particuliers avec 3 salariés sur 10. Pour quelques métiers, la part de salariés percevant un impact négatif de leur travail sur leur santé décroît chez les 50 ans et plus, notamment dans les métiers agricoles et assimilés et dans la catégorie des autres métiers peu qualifiés, de même que dans les métiers de soins personnels et les nettoyeurs et aides aux ménages. Pour ces types de métier, on peut émettre l'hypothèse de mécanismes de sélection liés à l'âge qui conduisent à un retrait du marché du travail des salariés plus âgés ou à une mobilité professionnelle qui éloigne d'emplois menaçant la santé.

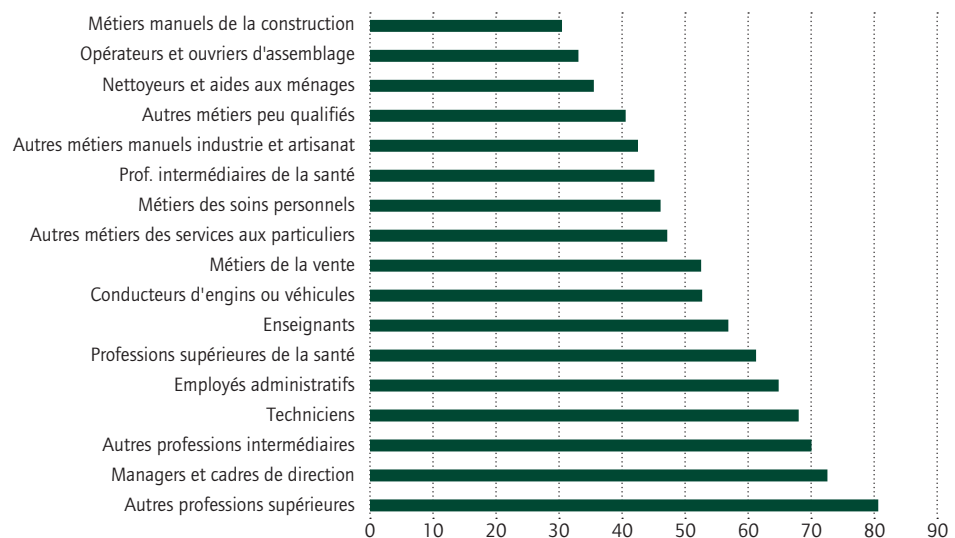
Graphique 20 Répondants déclarant que leur travail affecte négativement leur santé, selon les métiers et l'âge (salariés, EU27)



## 5.2 Travailler jusqu'à 60 ans dans l'emploi actuel

Augmenter le taux d'activité des seniors est un défi pour la plupart des pays européens. Dans l'enquête, une question demande au répondant s'il pense être capable d'effectuer le même travail jusqu'à 60 ans. Le sens de cette question est différent selon le groupe d'âge considéré. Pour les moins de 30 ans, répondre négativement à cette question n'est pas nécessairement un indicateur de non-soutenabilité de l'emploi, c'est d'abord l'expression des souhaits de jeunes travailleurs face à leur futur professionnel. Ce sont surtout la carrière et la mobilité qui sont sous-jacentes à cette question. Pour les travailleurs plus âgés, rester dans l'emploi actuel jusqu'à 60 ans évoque effectivement davantage l'idée de soutenabilité du travail actuel dans une perspective de vieillissement et de fin de carrière. Dans cette section, nous observons les réponses des salariés dans la quarantaine et la cinquantaine. En effet, des décisions se préparent dans la quarantaine et se prennent dans la cinquantaine, c'est pourquoi le graphique 21 observe la proportion de salariés dans la tranche d'âge des 45 à 49 ans, qui déclarent au sein de chaque type de métiers se sentir capables d'effectuer le même travail jusqu'à 60 ans.

Graphique 21 Part des 45 à 49 ans qui déclarent "oui, je pense être capable d'effectuer le même travail jusqu'à 60 ans" (salariés, EU27)



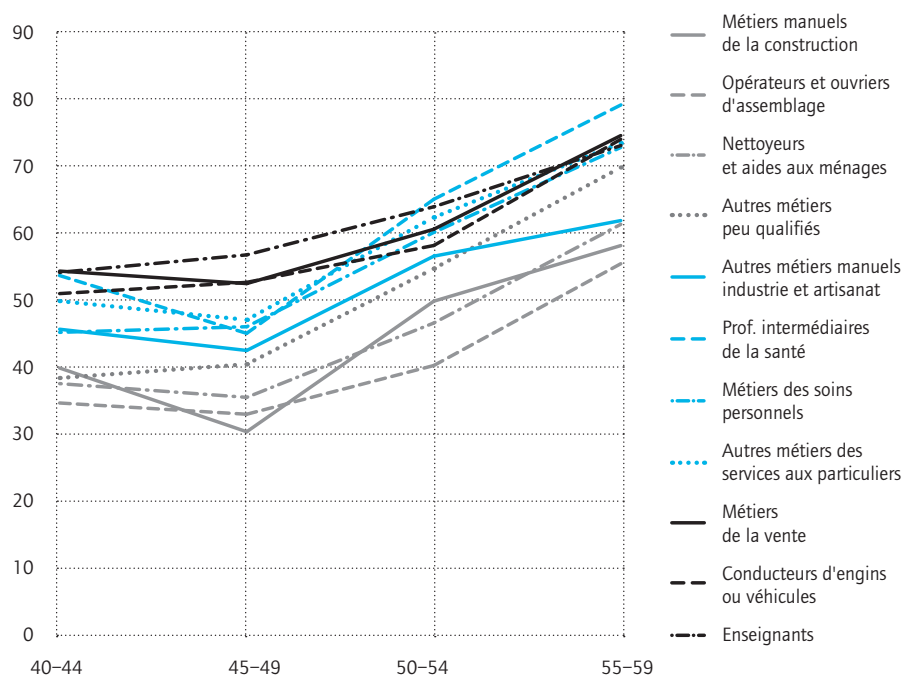
Il n'y a que quelques groupes de métiers où, pour les salariés à l'approche de la cinquantaine, le travail actuel semble soutenable jusqu'à l'âge de 60 ans par au moins 7 salariés sur 10. Il s'agit des managers et cadres de direction (72,7 %), des autres professions supérieures (80,7 %), des autres professions intermédiaires (70,1 %). Pour huit types de métiers, c'est moins d'un salarié sur deux qui, dans la tranche d'âge considérée, déclare se sentir capable d'effectuer le même travail jusqu'à 60 ans. Pour les métiers manuels de la construction, les opérateurs et ouvriers d'assemblage, les nettoyeurs et aides aux ménages, ce n'est guère plus qu'un tiers des salariés qui envisage cette perspective. Outre ces métiers manuels, des pourcentages inférieurs à 50 % se rencontrent également dans certains métiers de service : les professions intermédiaires de la santé, les métiers des soins



personnels et les autres métiers des services aux particuliers. Cette proportion relativement faible de réponses positives dans la plupart des métiers considérés soulève la question des formes d'emploi et des conditions de travail soutenables dans la perspective d'un allongement de la vie professionnelle active.

Le graphique 22 reprend les métiers du graphique 21 pour lesquels moins de 60 % des salariés âgés de 45 à 49 ans déclarent se sentir capables d'effectuer le même travail jusque 60 ans. Pour ces 11 métiers, le graphique observe comment évolue ce sentiment entre 40 ans et la fin de la cinquantaine. On constate que pour beaucoup de métiers, la fin de la quarantaine, c'est-à-dire les 45 à 49 ans, montre une inflexion ; ensuite les pourcentages remontent positivement au fur et à mesure qu'approchent les 60 ans. Cette inflexion entre 45 et 49 ans est très forte dans les professions intermédiaires de la santé et dans les métiers manuels de la construction. Elle est également visible dans les métiers de la vente, dans les métiers des services aux particuliers autres que les soins personnels et dans les métiers manuels de l'industrie et de l'artisanat autres que la construction. Ce graphique suggère que cette tranche d'âge (45 à 49 ans) constitue probablement un groupe critique par rapport aux décisions concernant la fin de la carrière professionnelle. C'est probablement à cet âge que des mécanismes de sélection autour de l'âge se mettent en place, c'est-à-dire des mobilités professionnelles ou des décisions de retrait anticipé du marché du travail. Entre 50-54 ans et 55-59 ans, les proportions augmentent dans tous les métiers du graphique 22. Deux explications sont possibles : d'une part, à l'approche de l'échéance des 60 ans, l'horizon de la soutenabilité s'éclaircit ; d'autre part, ceux et celles dont le travail était le moins soutenable peuvent avoir déjà quitté le marché du travail.

Graphique 22 Évolution des réponses "oui, je pense... jusque 60 ans", entre 40 et 59 ans, dans les métiers où moins de 60 % disent "oui, je pense... jusque 60 ans" à 45-49 ans (salariés, EU27)

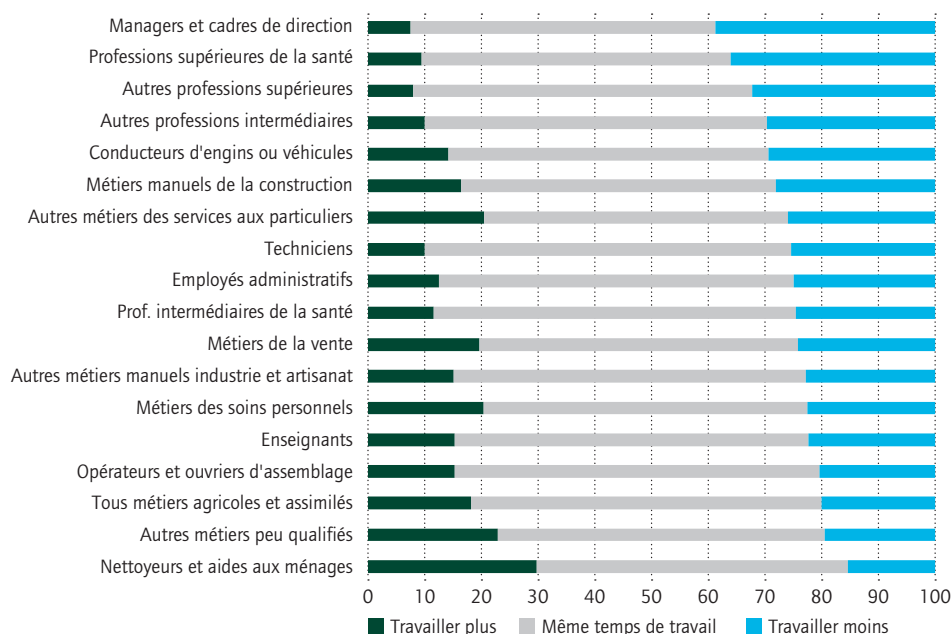


### 5.3 Les préférences en termes de temps de travail

Le travail à temps plein et à temps partiel n'est pas distribué de manière égale entre les différents groupes d'âge ni au sein de tous les métiers (graphique 5). Dès lors, des attentes différentes vont s'exprimer aux différents moments de la vie professionnelle selon le temps de travail du salarié et le métier exercé.

Le graphique 23 montre, pour chaque métier, la proportion de salariés qui déclarent souhaiter travailler plus (augmenter le temps de travail), travailler moins (diminuer le temps de travail), conserver le même temps de travail. Dans tous les métiers, à l'exception des nettoyeurs et aides aux ménages et des autres métiers peu qualifiés, la proportion de salariés souhaitant travailler moins est plus importante que celle des salariés souhaitant travailler plus. Ceci est particulièrement vrai dans les métiers suivant : managers et cadres de direction, professions supérieures de la santé, autres professions supérieures, autres professions intermédiaires, conducteurs d'engins ou véhicules, techniciens, professions intermédiaires de la santé, métiers manuels de la construction, employés administratifs. Ces souhaits sont d'une part en lien avec les conditions de travail propres à l'activité, mais aussi avec la proportion de contrats à temps plein ou à temps partiel en vigueur dans ces métiers.

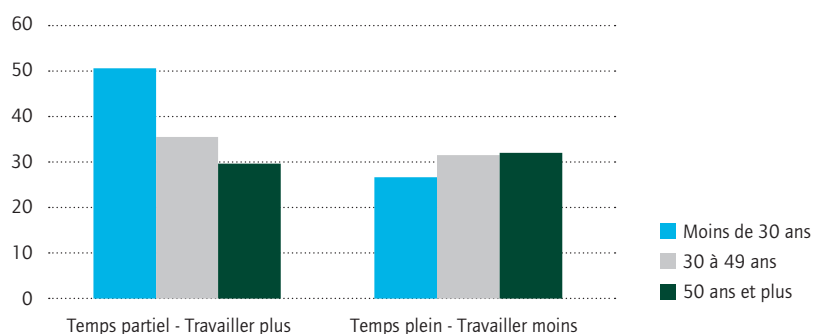
Graphique 23 Les souhaits par rapport au temps de travail, selon les métiers (salariés, EU27)



On peut voir, dans le graphique 24, que la part des salariés à temps plein souhaitant diminuer leur temps de travail est assez proche pour les trois groupes d'âge considérés : 26,7 % pour les moins de 30 ans, 31,6 % pour les 30 à 49 ans, 32,1 % pour les 50 ans et plus. En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, les préférences en termes de temps de travail reflètent la part du temps partiel contraint en vigueur dans les différents groupes d'âge. Ainsi, parmi les moins de 30 ans occupés à temps partiel, 50,8 % des salariés souhaiteraient

augmenter leur temps de travail. Ils sont 35,6 % parmi les 30 à 49 ans et 29,8 % parmi les 50 ans et plus à émettre ce souhait.

Graphique 24 **Souhaits par rapport au temps de travail, temps plein / temps partiel et groupes d'âge (salariés, EU27)**



Le tableau 3 reprend, pour chacun des groupes de métiers et pour les salariés occupés à temps plein, ceux, qui au sein de chaque groupe d'âge, expriment le souhait de diminuer leur temps de travail. Un premier constat intéressant concerne les professions supérieures de la santé pour lesquelles 47,5 % des salariés de 30 à 49 ans souhaiteraient diminuer leur temps de travail. Remarquons aussi la situation des enseignants qui sont 37,6 % à souhaiter diminuer leur temps de travail dans le groupe d'âge de 50 ans et plus.

Tableau 3 **Proportion de travailleurs à temps plein souhaitant travailler moins, selon le groupe d'âge (salariés, EU27)**

	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Managers et cadres de direction	33,3	41,5	43,0
Autres professions supérieures	33,0	34,8	37,1
Professions supérieures de la santé	33,3	<b>47,5</b>	42,7
Enseignants	19,5	31,9	<b>37,6</b>
Autres professions intermédiaires	28,5	33,9	36,0
Techniciens	18,4	30,4	28,5
Professions intermédiaires de la santé	25,0	30,7	35,5
Employés administratifs	25,5	31,3	29,4
Autres métiers des services aux particuliers	30,6	34,5	30,2
Métiers de la vente	32,9	32,9	35,5
Métiers des soins personnels	27,0	35,3	32,3
Tous métiers agricoles et assimilés	18,8	25,7	22,8
Autres métiers manuels industrie et artisanat	20,9	25,0	24,9
Métiers manuels de la construction	30,2	28,5	34,0
Opérateurs et ouvriers d'assemblage	19,5	20,0	26,9
Conducteurs d'engins ou véhicules	28,9	33,7	27,5
Autres métiers peu qualifiés	20,5	23,9	28,6
Nettoyeurs et aides aux ménages	24,7	23,7	26,5
<b>Total</b>	<b>26,7</b>	<b>31,6</b>	<b>32,1</b>

Le tableau 4 reprend les salariés occupés à temps partiel et montre, pour chacun des groupes d'âge, la proportion de salariés qui déclarent souhaiter augmenter leur temps de travail. Les métiers pour lesquels les effectifs sont insuffisants ne figurent pas dans le tableau. Ces chiffres donnent une mesure de la part du temps partiel contraint dans les différents métiers.

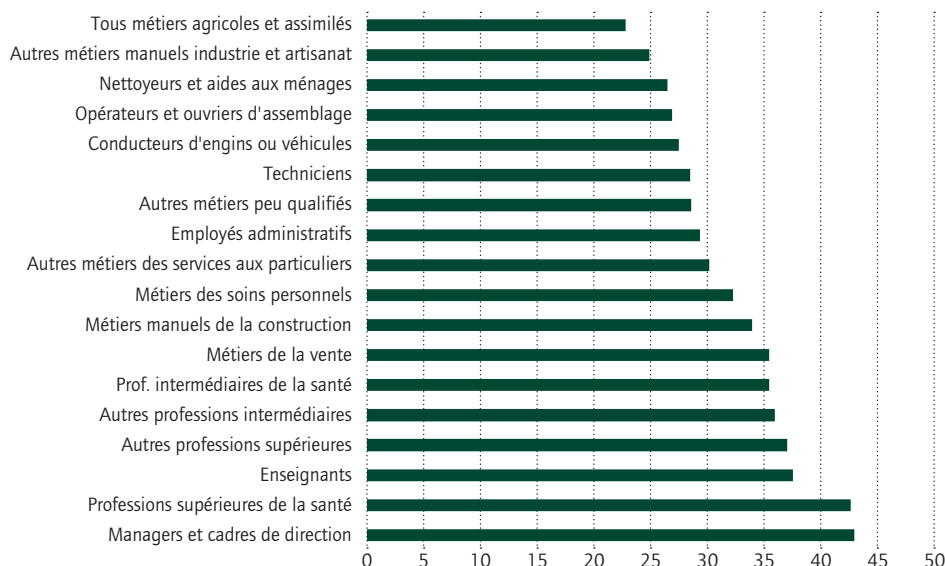
Tableau 4 Proportion de travailleurs à temps partiel souhaitant travailler plus, selon le groupe d'âge (salariés, EU27)

	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus
Managers et cadres de direction	ns	27,1	ns
Autres professions supérieures	ns	31,1	ns
Professions supérieures de la santé	ns	24,8	ns
Enseignants	42,7	21,7	20,3
Autres professions intermédiaires	35,2	27,1	29,3
Techniciens	ns	35,6	ns
Professions intermédiaires de la santé	ns	25,9	20,0
Employés administratifs	59,3	29,3	24,2
Autres métiers des services aux particuliers	56,1	53,2	35,2
Métiers de la vente	49,7	41,7	35,8
Métiers des soins personnels	59	34,1	31,5
Autres métiers manuels industrie et artisanat	ns	50,0	ns
Autres métiers peu qualifiés	54,1	61,8	ns
Nettoyeurs et aides aux ménages	59,1	53,2	41,6
<b>Total</b>	<b>50,8</b>	<b>35,6</b>	<b>29,8</b>

NS = non significatif (effectif insuffisant)

Toujours dans un focus spécifique sur les salariés de 50 ans et plus et dans un questionnement sur les conditions d'une prolongation de la vie professionnelle active, on peut observer, pour les salariés de 50 ans et plus occupés à temps plein, dans quelle mesure une partie d'entre eux désirent diminuer leur temps de travail. Ceci contribue à une réflexion sur les conditions de travail et d'emploi souhaitées en fin de carrière. Les données du graphique 25 sont les mêmes que celles de la troisième colonne du tableau 3 ; elles sont reprises sous forme graphique pour en améliorer la lisibilité. On peut constater que dans chacun des métiers, une part significative des salariés de 50 ans et plus occupés à temps plein souhaiterait diminuer son temps de travail, les proportions allant, selon les métiers, d'un peu plus de 4 salariés sur 10 à un peu plus de 2 salariés sur 10.

Graphique 25 Proportion de salariés de 50 ans et plus occupés à temps plein et souhaitant travailler moins, selon les métiers (salariés, EU27)



En conclusion de cette section sur les attitudes par rapport aux perspectives de fin de carrière, on retiendra quelques résultats qui peuvent paraître inattendus. Les craintes d'impact négatif du travail sur la santé ne concernent pas seulement les métiers réputés "lourds" – et majoritairement masculins –, mais aussi les professions supérieures et intermédiaires de la santé, plus féminisées, les métiers des services aux particuliers autres que la vente et les soins personnels, voire les techniciens et les enseignants. De même, les professions intermédiaires de la santé n'obtiennent pas de bons scores par rapport à la perspective d'être encore capable de faire le même travail à 60 ans. Dans de nombreux métiers, le doute sur "l'horizon 60 ans" s'installe entre 45 et 49 ans, à un âge où des décisions importantes se prennent au sujet de la dernière étape de la carrière. Enfin, le souhait de réduire son temps de travail en fin de carrière dépend fortement du fait que l'on travaille à temps plein ou à temps partiel. Parmi les 50 ans et plus occupés à temps plein, c'est parmi les professions supérieures et intermédiaires que le souhait de réduire son temps de travail est le plus répandu.

## 6. Synthèse et conclusions

Par rapport à l'enjeu des relations entre âge et travail, une analyse par catégories de métiers des résultats de l'enquête EWCS 2010 s'avère fructueuse. Les 18 catégories de métiers retenues dans ce document de travail permettent d'affiner les constats et les conclusions relatives à l'évolution des conditions d'emploi et de travail au cours de la vie professionnelle.

Les huit indicateurs retenus pour caractériser la qualité de l'emploi et du travail permettent de distinguer quelques "groupes à risque". Un premier groupe à risque est constitué de métiers manuels moyennement qualifiés ou peu qualifiés : les métiers manuels de la construction, de l'industrie et de l'artisanat, les opérateurs et ouvriers d'assemblage, les conducteurs d'engins ou véhicules, les nettoyeurs et aides aux ménages et les autres métiers peu qualifiés. Ils comptent parmi les plus exposés aux postures pénibles, aux rythmes rapides, au manque de latitude dans le travail, au manque de support social et au manque de perspectives de carrière, mais, à l'exception des conducteurs, ils sont moins exposés aux difficultés de conciliation. Cette exposition persiste avec l'âge, même si elle s'atténue après 50 ans. Un second groupe à risque est constitué de travailleurs des services : métiers de la vente, des soins personnels et des services aux particuliers, ainsi que, dans une moindre mesure, les professions intermédiaires de la santé. Leur exposition à des conditions de travail problématiques est plus inégale que dans le premier groupe, mais les difficultés de conciliation sont plus fréquentes. Les professions intermédiaires de la santé sont mieux protégées que les autres par rapport au vieillissement. Par ailleurs, l'analyse par métiers permet également de repérer quelques problèmes particuliers, parfois aigus, que rencontrent certains métiers comme les enseignants, les techniciens, les professions supérieures de la santé, sans que ces métiers ne constituent pour autant des groupes à risque au même titre que les premiers.

Ces premiers constats rejaillissent sur l'appréciation que portent les salariés sur la soutenabilité de leur travail au fil de l'âge. Les métiers qui font partie du premier groupe à risque ci-dessus sont davantage concernés par une détérioration de leur état général de santé avec l'âge et par une prévalence élevée de problèmes de dos et troubles du sommeil, parfois dès avant 50 ans. Ils sont aussi plus insatisfaits de leurs conditions de travail et cette insatisfaction s'atténue à peine avec l'âge. À l'exception des métiers de la construction, leur bien-être psychologique se détériore avec l'âge. Dans le second groupe à risque, ce n'est pas tant l'état de santé général qui est en cause, ni la satisfaction

générale par rapport aux conditions de travail. La soutenabilité du travail y est plutôt menacée par des troubles particuliers (mal de dos, insomnie), par des scores assez moyens en termes de bien-être psychologique après 50 ans et par des indices d'insatisfaction par rapport aux conditions de travail dès avant 50 ans pour les métiers de la vente, des soins personnels et des autres services aux particuliers. Ici aussi, l'analyse par métiers révèle quelques signaux d'alerte pour des métiers qui ne font pas partie des groupes à risque : le mal de dos et les troubles du sommeil parmi les professions supérieures de la santé, les troubles du sommeil chez les enseignants et les cadres de direction, par exemple.

L'appréciation des impacts négatifs du travail sur la santé n'est pas uniforme dans les deux groupes à risque. Dans le premier groupe à risque, les nettoyeurs, aides aux ménages et autres métiers peu qualifiés se distinguent des autres métiers par une proportion significativement plus faible de salariés qui pensent que leur travail a un impact négatif sur leur santé. Dans le second groupe à risque, les professions intermédiaires de la santé et les métiers des services aux particuliers autres que la vente et les soins personnels manifestent des craintes significativement plus importantes.

En ce qui concerne la capacité de faire encore le même travail à 60 ans, le premier groupe à risque présente les scores les plus bas, à l'exception des conducteurs d'engins et véhicules. Il est suivi par le second groupe à risque, à l'exception des métiers de la vente.

Quant aux préférences en termes de temps de travail, elles ne correspondent pas aux délimitations des groupes à risque. C'est parmi les professions supérieures qu'on trouve les proportions les plus élevées de salariés qui souhaiteraient travailler moins après 50 ans, notamment parmi les professions de la santé (supérieures et intermédiaires), les enseignants, les managers et cadres de direction. La distinction entre la situation des temps pleins et celle des temps partiels est plus déterminante. Les souhaits des salariés à temps partiel permettent de prendre la mesure du temps partiel contraint, qui est particulièrement important chez les moins de 30 ans, mais qui ne disparaît pas avec l'âge – du moins dans les métiers où l'emploi à temps partiel est très répandu.

En conclusion, la diversité des réalités et des difficultés auxquelles sont confrontés les différents métiers doit inciter à la plus grande prudence par rapport à des politiques qui viseraient à prolonger uniformément la période d'activité professionnelle pour les travailleurs vieillissants. Cette diversité doit être prise en compte dans les modalités de réalisation des objectifs politiques européens d'augmentation du taux d'emploi des âgés et de recul de l'âge réel de la retraite. Par ailleurs, l'amélioration des conditions de travail et d'emploi en fin de carrière relève aussi de la responsabilité des employeurs et nécessite des pratiques innovantes en matière de gestion des ressources humaines. Les causes des difficultés auxquelles sont confrontés les 50 ans et plus prennent souvent leurs racines dans les années antérieures, qu'il s'agisse de problèmes de santé, d'organisation du travail ou d'attentes par rapport au travail.

## Références bibliographiques

- CEDEFOP (2010) *The right skills for silver workers: an empirical analysis*, Research paper no. 8, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Davoine L., Erhel C., Guergoat-Larivière M. (2008) *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*, Final report for the European Commission (DG Employment), Rapport du Centre d'Etudes de l'Emploi n° 45, mai 2008.
- Delay B., Huyez-Levrat G. (2005) "Le transfert d'expérience est-il possible dans les rapports intergénérationnels?", *Sociologies pratiques*, 12, 37-49.
- Eurofound (2012) *The 5<sup>th</sup> European Working Conditions Survey – Overview report*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- European Commission (2011) *Employment and social developments in Europe 2011*, Chapter 5: Active ageing, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2012) *Active ageing and solidarity between generations – A statistical portrait of the EU 2012*, Luxembourg, Commission européenne.
- 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, 86-98.
- Green F. (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Woodstock, Princeton University Press.
- Leschke J., Watt A. (2008) *Job quality in Europe*, Working Paper 2008.07, Bruxelles, ETUI.
- Méda D., Vendramin P. (2010) "Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail?", *Sociologies*, Théories et recherches, en ligne 27 décembre 2010.
- Molinié A.F., Gaudart C., Pueyo V. (eds) (2012) *La vie professionnelle. Âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Toulouse, Octarès.
- Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macías E., Ignacio Antón J., Esteve, F. (2009) *Indicators of job quality in the European Union*, Bruxelles, European Parliament, PE 429.972.
- OCDE (2010) *La prise en compte de la pénibilité du travail dans les systèmes de retraite des pays de l'OCDE*, Document de travail, Paris, OCDE – Division des politiques sociales.
- Vendramin P., Valenduc G., Molinié A.F., Volkoff S., Ajzen M., Léonard E. (2012) *Sustainable work and the ageing workforce*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (to be published in September 2012).
- Vendramin P. (ed.) (2010) *Generations at work and social cohesion in Europe*, Work & Society, 68, Genève, Peter Lang.
- Villosio C. (2008) *Working conditions of an ageing workforce*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Vogel L. (2011) "Travail et santé : pourquoi certains sont plus égaux que d'autres", in *HesaMag*, 3, Bruxelles, ETUI.
- Volkoff S., Pueyo V. (2008) *The quality of working life: challenges for the future. - Ageing at work and the health challenges it raises*, Bruxelles, Prevent, 116-119.



## Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b>	Description des catégories de métiers retenues.....	8
<b>Tableau 2</b>	Part de non satisfaits par rapport aux conditions de travail, selon les métiers et le groupe d'âge (salariés, EU27) .....	32
<b>Tableau 3</b>	Proportion de travailleurs à temps plein souhaitant travailler moins, selon le groupe d'âge (salariés, EU27) .....	40
<b>Tableau 4</b>	Proportion de travailleurs à temps partiel souhaitant travailler plus, selon le groupe d'âge (salariés, EU27) .....	41

## Liste des graphiques

<b>Graphique 1</b>	Proportion d'hommes et de femmes selon les métiers ( <i>% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	9
<b>Graphique 2</b>	Distribution de l'emploi des hommes et des femmes selon les métiers ( <i>% du total des salariés masculins / féminins, EU27</i> ) .....	10
<b>Graphique 3</b>	Proportion de trois groupes d'âge selon les métiers ( <i>% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	11
<b>Graphique 4</b>	Contrats autres qu'à durée indéterminée, par métier et tranche d'âge ( <i>% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	14
<b>Graphique 5</b>	Emploi à temps partiel, par métier et tranche d'âge ( <i>% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	15
<b>Graphique 6</b>	Ancienneté des 50 ans et plus dans leur organisation actuelle ( <i>% des salariés de 50 ans et plus dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	15
<b>Graphique 7</b>	Métiers plus exposés que la moyenne aux postures pénibles, chez les 50 ans et plus ( <i>% des salariés de 50 ans et plus dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	19
<b>Graphique 8</b>	Métiers davantage exposés que la moyenne aux rythmes très rapides, chez les 50 ans et plus ( <i>% des salariés de 50 ans et plus dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	20
<b>Graphique 9</b>	Problèmes de compatibilité entre horaires de travail et engagements familiaux ou sociaux ( <i>% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	21
<b>Graphique 10</b>	Métiers plus exposés que la moyenne au manque de latitude dans le travail, chez les 50 ans et plus ( <i>% des salariés de 50 ans et plus dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	22
<b>Graphique 11</b>	Métiers plus exposés que la moyenne au manque de support social, chez les 50 ans et plus ( <i>% des salariés de 50 ans et plus dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	22
<b>Graphique 12</b>	Manque de perspectives de carrière, selon l'âge ( <i>% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	23
<b>Graphique 13</b>	Métiers plus exposés que la moyenne à l'insécurité dans l'emploi actuel, chez les 50 ans et plus ( <i>% des salariés de 50 ans et plus dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	24
<b>Graphique 14</b>	Mauvais état de santé en général, selon l'âge et les métiers ( <i>% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	28

<b>Graphique 15</b>	Problèmes de dos durant les 12 mois précédents, selon l'âge et les métiers ( <i>% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	29
<b>Graphique 16</b>	Troubles du sommeil durant les 12 mois précédents, selon l'âge et les métiers ( <i>% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ).....	29
<b>Graphique 17</b>	Satisfaction par rapport aux conditions de travail, selon les métiers ( <i>% des salariés dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	30
<b>Graphique 18</b>	Part de non satisfaits par rapport aux conditions de travail, selon les métiers et le sexe ( <i>% des salariés hommes ou femmes dans chaque catégorie de métiers, EU27</i> ) .....	31
<b>Graphique 19</b>	Indice de faible bien-être psychologique, selon l'âge et les métiers ( <i>salariés, EU27</i> ) .....	33
<b>Graphique 20</b>	Répondants déclarant que leur travail affecte négativement leur santé, selon les métiers et l'âge ( <i>salariés, EU27</i> ) .....	36
<b>Graphique 21</b>	Part des 45 à 49 ans qui déclarent "oui, je pense être capable d'effectuer le même travail jusqu'à 60 ans" ( <i>salariés, EU27</i> ) .....	37
<b>Graphique 22</b>	Évolution des réponses "oui, je pense... jusqu'à 60 ans", entre 40 et 59 ans, dans les métiers où moins de 60 % disent "oui, je pense... jusqu'à 60 ans" à 45-49 ans ( <i>salariés, EU27</i> ) .....	38
<b>Graphique 23</b>	Les souhaits par rapport au temps de travail, selon les métiers ( <i>salariés, EU27</i> ).....	39
<b>Graphique 24</b>	Souhaits par rapport au temps de travail, temps plein / temps partiel et groupes d'âge ( <i>salariés, EU27</i> ) .....	40
<b>Graphique 25</b>	Proportion de salariés de 50 ans et plus occupés à temps plein et souhaitant travailler moins, selon les métiers ( <i>salariés, EU27</i> ).....	42

