

# *Les conditions de maintien en emplois des « seniors »*

1

S.Volkoff, A.-F. Molinié (CEET, Creapt)

Exposé au COR

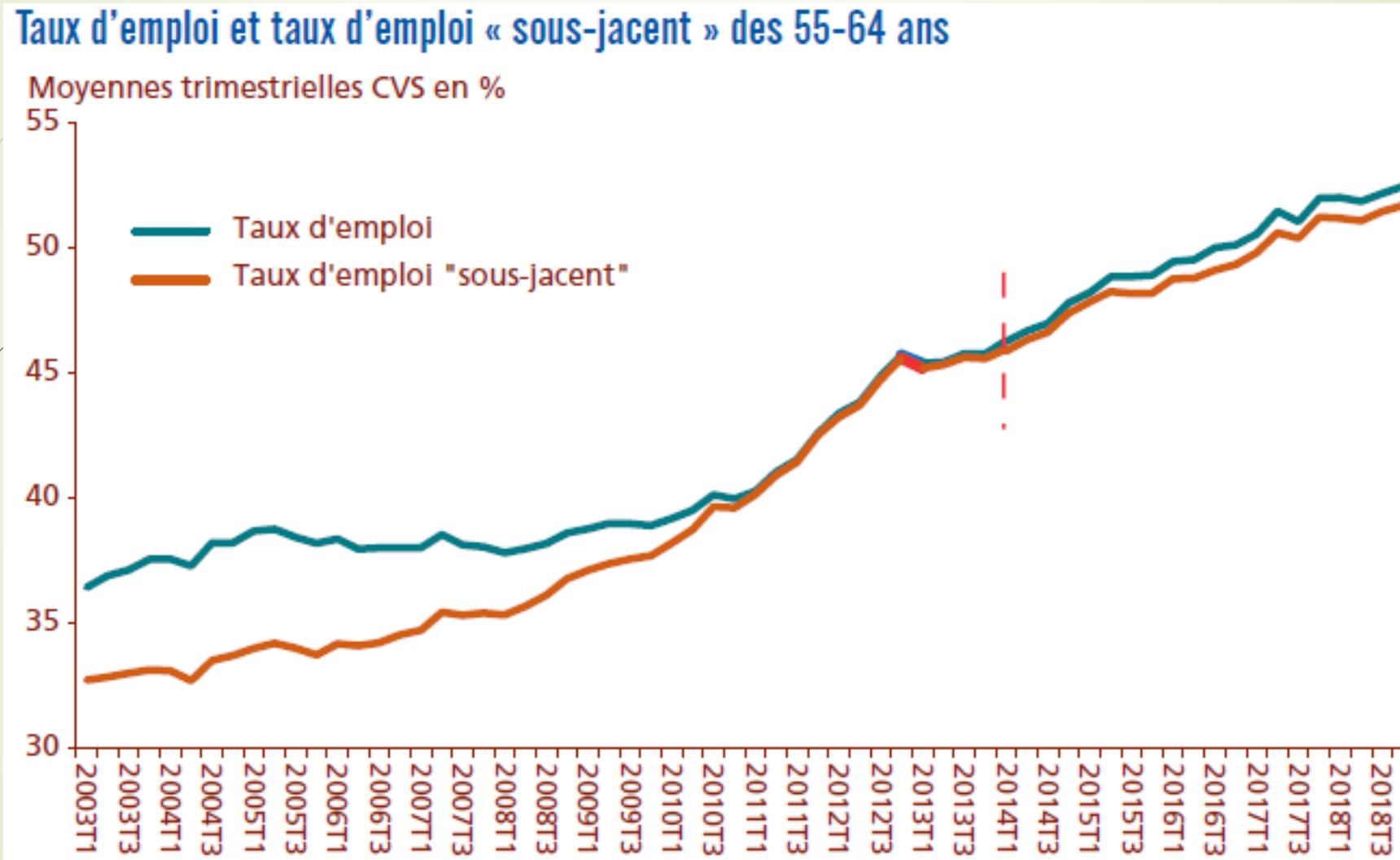
23 Mai 2019

## *Les conditions de maintien en emplois des « seniors »*

- *...dans quels emplois ? (Documents 9, 9bis et 10)*
- *...dans quel travail ? (Document 13)*
- *...à l'aide de quelles actions ? (Document 12)*

## *Les conditions de maintien en emplois des « seniors »*

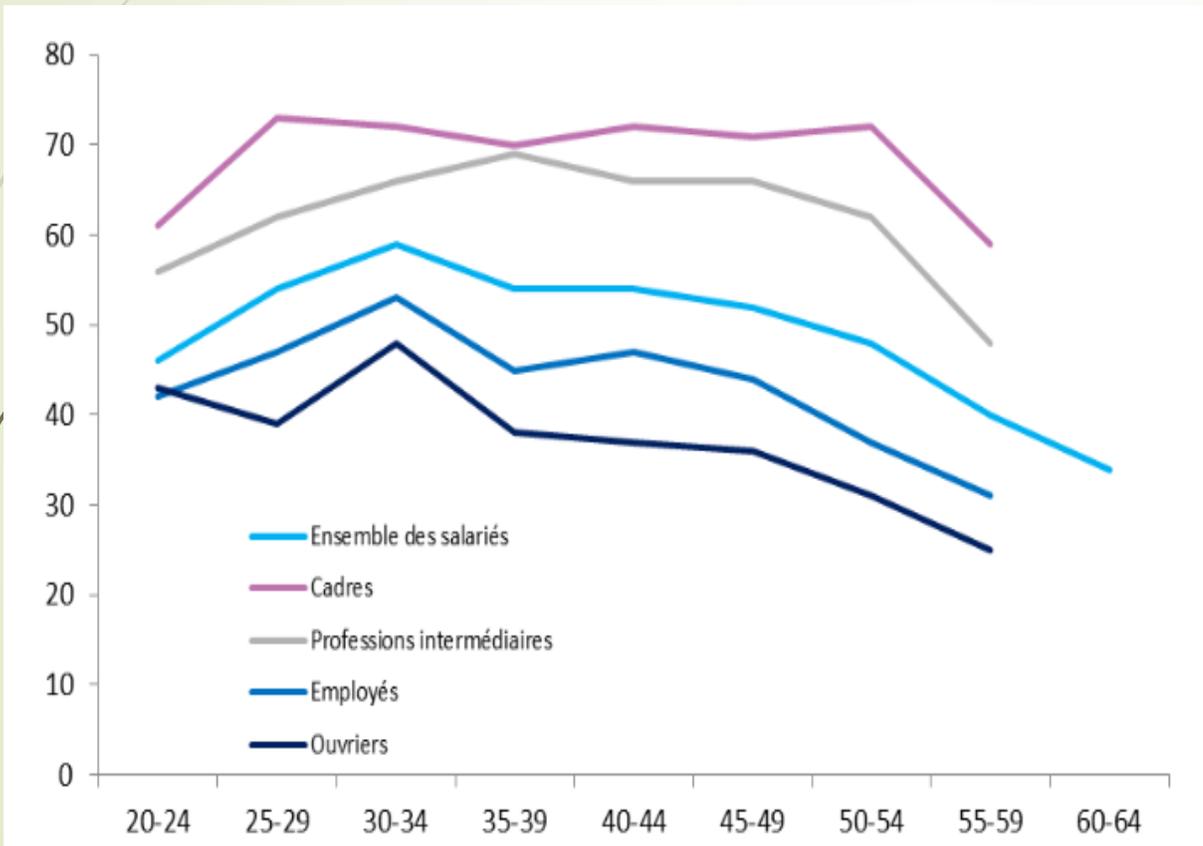
- **...dans quels emplois ?** *(Documents 9, 9 bis et 10)*
- ...dans quel travail ?
- ...à l'aide de quelles actions ?



## *Le taux d'emploi des « seniors » s'élève, mais...*

- Les embauches de seniors progressent peu (*doc. 9*)
- La « part » de seniors au chômage, inférieure à celle des autres tranches d'âge, a cependant crû davantage (*doc. 9bis*)
- Parmi les chômeurs seniors, les durées de chômage sont nettement plus longues qu'aux autres âges (*doc. 9bis*)
- Les emplois des femmes seniors présentent quelques spécificités : davantage de temps partiel pour raison de santé, davantage de travaux de gardiennage ou nettoyage (*Creapt, étude en cours*)

*(Doc. 10) le moindre accès à la formation des salariés de plus de 50 ans s'observe à tous niveaux de qualification*



Plénière -COR, 23-05-19

Les 50+ citent, davantage que les plus jeunes :

- « l'absence d'aide de l'employeur », ou son « refus »
- l'absence de formation adéquate

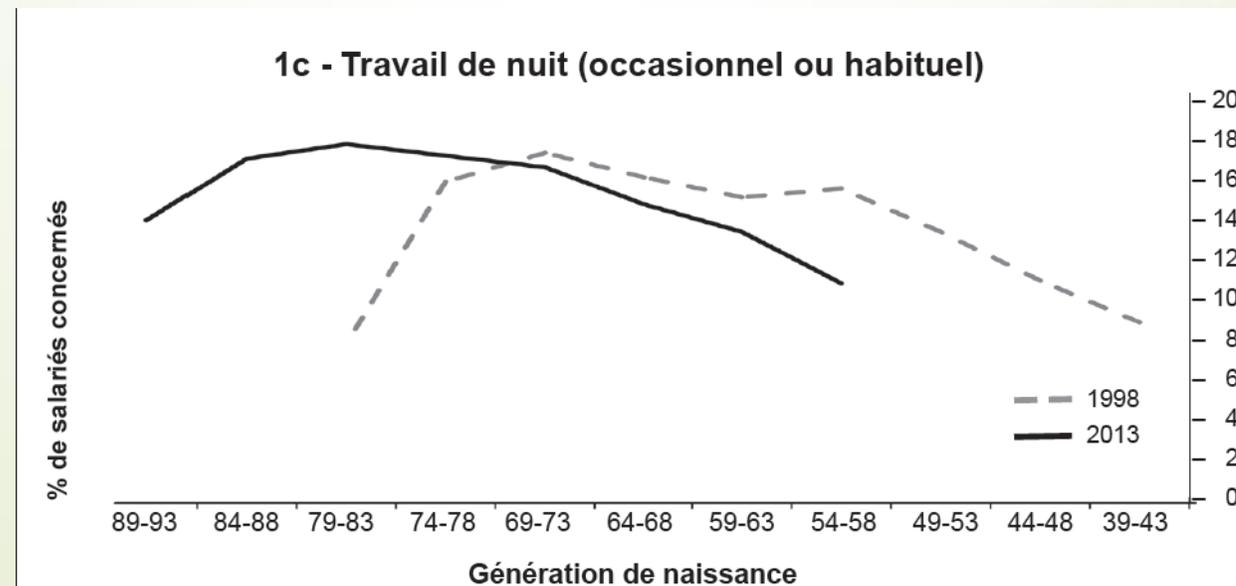
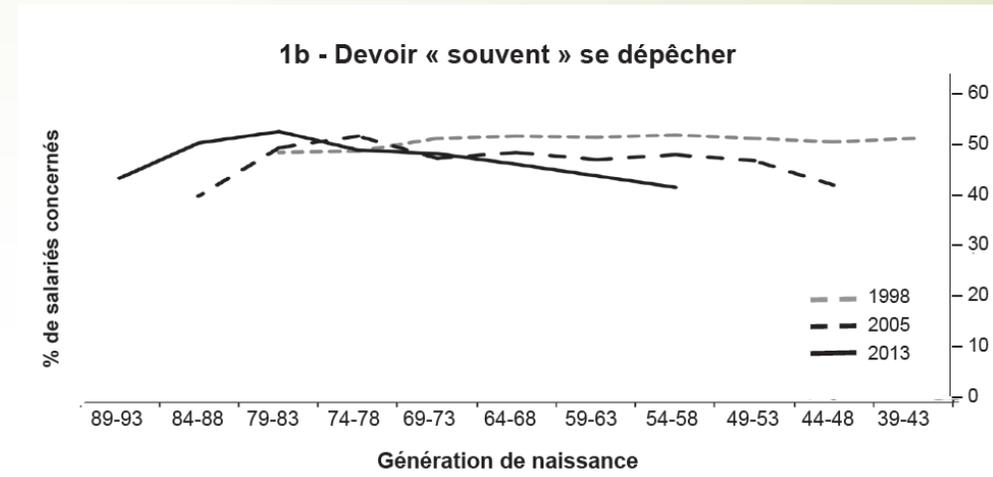
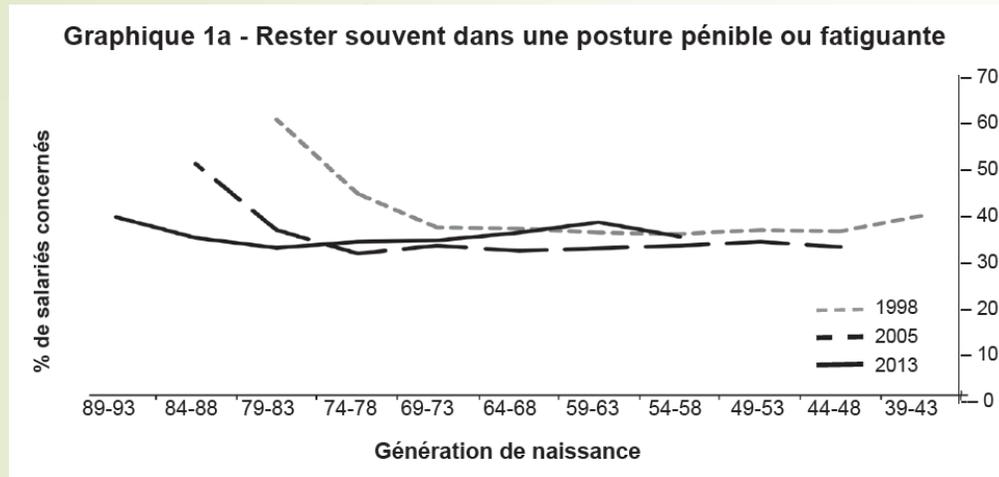
Seule la moitié des 55+ (16 points de moins que la moyenne) évoquent leurs besoins de formation lors de l'entretien professionnel

## *Les conditions de maintien en emplois des « seniors »*

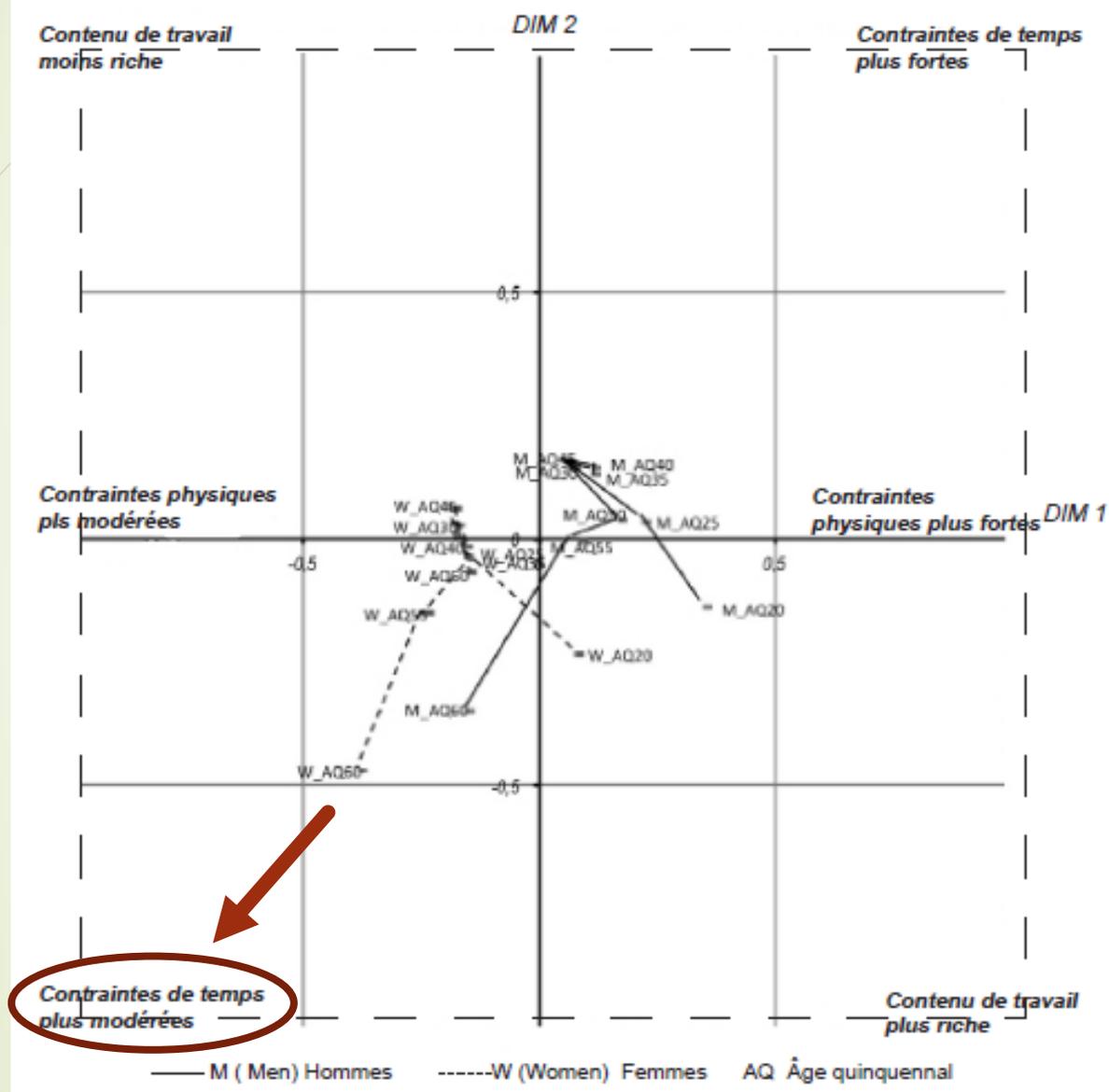
- ...dans quels emplois ?
- ...**dans quel travail ?** (*Document 13*)
- ...à l'aide de quelles actions ?

# (Doc. 13) La répartition des contraintes de travail entre âges a peu évolué au fil des années

8



Graphique 2. Âges et contraintes de travail (en Europe) : résultats d'ensemble de l'analyse des correspondances multiples

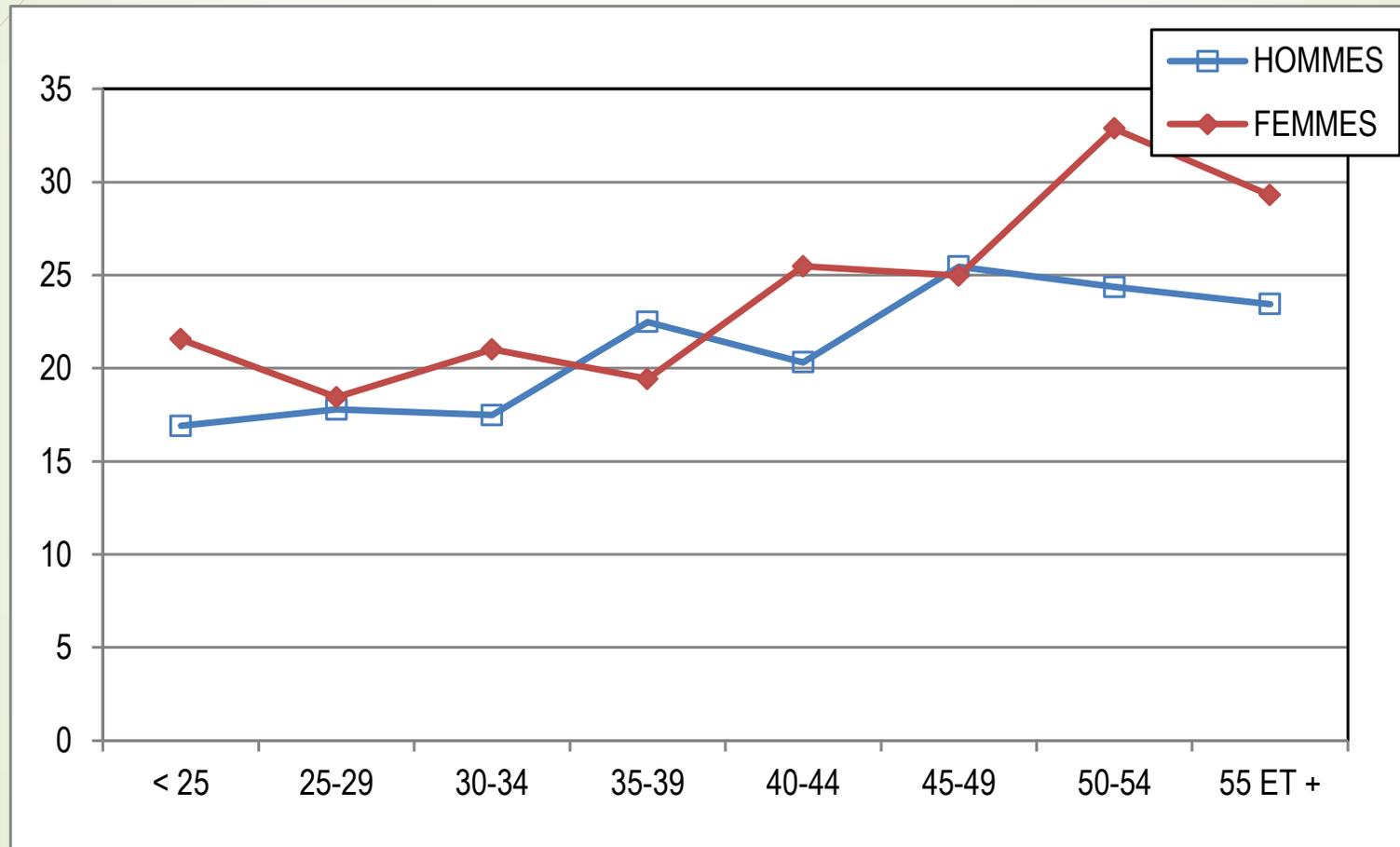


Pour les femmes comme pour les hommes, en Europe, les seniors sont, davantage que les plus jeunes, « abrités » des contraintes temporelles (Doc. 13)

# Quels changements de conditions de travail vit-on à chaque âge ? (*France, Doc. 13*)

CLASSES DE CHANGEMENTS	CARACTÉRISTIQUES FRÉQUENTES	QUI EST SURTOUT CONCERNÉ ?	LIENS À LONG TERME AVEC LA SANTÉ*
Intégration (9 % de l'ensemble des changements)	« Sortie » des compétences mal employées, du travail non reconnu et, dans une moindre mesure, des mauvaises relations de travail avec les collègues.	Jeunes en début de carrière. Trajectoires ascendantes et/ou accès à un emploi « long » (> 5 ans).	↗
Relégation (7 %)	« Entrée » dans les compétences mal employées, le travail non reconnu et les mauvaises relations avec les collègues.	Femmes. Professions intermédiaires, employés**. En emploi « long ».	↘
Intensification (24 %)	« Entrée » dans le travail sous pression, les tensions avec le public, les difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales.	Cadres**. Trajectoires sociales ascendantes.	↘
Retrait (19 %)	« Sortie » du travail sous pression, des tensions avec le public, des difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales, des mauvaises relations avec les collègues ; parfois, « entrée » dans les compétences mal employées.	Âges moyens ou élevés. Passages vers un emploi moins stable.	↘
Pénibilité accrue (21 %)	« Entrée » dans le travail de nuit, répétitif, physiquement exigeant ou exposé à des produits toxiques ; parfois, « sortie » des tensions avec le public.	Hommes. Ouvriers, notamment qualifiés.	N. S.***
Mise à l'abri (21 %)	« Sortie » du travail de nuit, répétitif, physiquement exigeant ou exposé à des produits toxiques ; parfois des « entrées » dans les tensions avec le public.	Hommes.	↘

## Aux âges élevés, davantage de « travail ne permettant pas d'apprendre »



# Quelques facteurs explicatifs de « ne pas se sentir capable de faire le même travail jusqu'à 60 ans... »

12

	Cadres	Profes. interm.	Employés administratifs	Employés commerce ou services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Tous salariés
Organisation du travail.....							
Ne pas pouvoir respecter à la fois la qualité et les délais imposés .....		++	++	++			++
Manquer de matériel pour faire correctement son travail		++	++	++	+	++	++
Encadrer d'autres salariés .....						-	
Recevoir des ordres contradictoires.....	+	++				+	++
Avoir des objectifs chiffrés précis.....		+					
Avoir plusieurs contraintes de rythme de travail .....							
Être gêné par des interruptions fréquentes et imprévues		++		++			++
Devoir toujours se dépêcher .....	++						+
Changer de poste en fonction des besoins de l'entreprise					-	+	
Travail monotone.....	+	+	+	++	++		++
Travail complexe .....							
Recevoir + de 50 e-mails par jour .....	++						++
Avoir peu de marges de manœuvre .....						+	
Travail ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles.....	++	++	+	++	++	++	++
Vivre des tensions avec le public (guichet).....		++	++	++			++
Vivre des tensions avec le public (téléphone).....							
Vivre des tensions avec ses supérieurs .....			+	++		+	++
Vivres des tensions avec ses collègues .....							

## *Les conditions de maintien en emplois des « seniors »*

- ...dans quels emplois ?
- ...dans quel travail ?
- ...à l'aide de quelles actions ? (*Document 12*)

## *un modèle du vieillissement au travail pour aborder le maintien en emplois (Doc. 12)*

- l'avancée en âge s'accompagne (en tendance) d'une baisse des performances maximales de certaines fonctions
- ...lorsqu'elles sont évaluées isolément ;
- la construction et la mobilisation de l'expérience peuvent préserver l'efficacité de ces fonctions, mais aussi les développer,
- ...sous certaines conditions ;
- avec l'âge, la variabilité inter et intra-individuelle des performances et des manières de faire s'accroissent.

## *cinq formes de « décloisonnement » (Doc. 12)*

- entre les conditions de travail et d'autres domaines
  - *un exemple dans un site de production chimique*
- entre les « seniors » et les salariés d'autres tranches d'âge
  - *un exemple dans une usine de fabrication de matériel ferroviaire*
- entre un ciblage d'actions sur des populations ou sur des individus
  - *un exemple dans une petite entreprise d'installation de stores*
- entre outils de suivi et outils pour l'action
  - *un exemple dans un établissement de l'aéronautique*
- entre les périodes qui précèdent, et celles qui suivent, un plan d'action
  - *un exemple dans un hôpital*

## Réflexions pour conclure (1)

- ▶ Le maintien en emplois des « seniors » dépend fortement de la « soutenabilité » du travail, c'est-à-dire :
  - ▶ *de parcours professionnels exempts de contraintes ou nuisances susceptibles de provoquer, à terme, des pathologies durables*
  - ▶ *de situations et itinéraires de travail qui respectent la large diversité des caractéristiques entre les individus - notamment en matière d'usage des temps dans le travail*
  - ▶ *d'organisations qui favorisent le libre jeu de l'activité humaine, la construction et la mobilisation de l'expérience, les échanges de savoirs professionnels*

## Réflexions pour conclure (2)

- d'où quelques enjeux pour les politiques publiques :
  - *Des combinaisons à trouver entre prévention globale, actions ciblées, et appui à des « organisations apprenantes » ainsi qu'à des formes efficaces de mobilité professionnelle*
  - *Un rapprochement entre les politiques dans le domaine de la santé au travail et celles qui visent le développement des savoirs professionnels*
  - *Dans tous ces domaines, l'intérêt de promouvoir des dispositifs d'incitation, de suivi, d'accompagnement qui soient eux-mêmes « soutenables », inscrits donc dans une perspective de moyen/long terme*
  
- ces enjeux échappent en grande partie à une « politique des retraites », au sens strict du terme

Merci pour votre attention