

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 23 mars 2023 à 10h00

« La prise en compte des risques professionnels dans les retraites : effets sur la santé, C2P et catégories actives »

Document N° 8
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ?

Mikaël Beatriz, Dares Analyses N°17 - mars 2023

Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ?

En France, en 2019, 37 % des salariés ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite. L'exposition à des risques professionnels – physiques ou psychosociaux –, tout comme un état de santé altéré, vont de pair avec un sentiment accru d'insoutenabilité du travail.

Les métiers les moins qualifiés, au contact du public ou dans le secteur du soin et de l'action sociale, sont considérés par les salariés comme les moins soutenables. Les salariés jugeant leur travail insoutenable ont des carrières plus hachées que les autres et partent à la retraite plus tôt, avec des interruptions, notamment pour des raisons de santé, qui s'amplifient en fin de carrière.

Une organisation du travail qui favorise l'autonomie, la participation des salariés et limite l'intensité du travail tend à rendre celui-ci plus soutenable. Les mobilités, notamment vers le statut d'indépendant, sont également des moyens d'échapper à l'insoutenabilité du travail, mais ces trajectoires sont peu fréquentes, surtout aux âges avancés.

Dans un contexte de vieillissement de la population active et d'augmentation des maux d'origine professionnelle (troubles musculo-squelettiques ou psychosociaux, insécurité socio-économique, etc.), la question de la capacité des salariés à rester au travail se pose. Offrir un « travail décent pour tous » est ainsi l'un des dix-sept objectifs de développement durable fixés par l'ONU pour 2030, tandis qu'en France, le 4^e Plan Santé au Travail vise à « améliorer durablement la santé au travail de chacun » et le compte professionnel de prévention permet une reconnaissance institutionnelle de la pénibilité au travail.

La soutenabilité du travail est à apprécier sur l'ensemble de la carrière et dépend de multiples dimensions relatives à l'organisation et aux conditions de travail mais aussi à la situation du salarié, notamment son état de santé ou l'articulation de son travail avec sa vie privée [1]. L'enquête Conditions de travail permet d'accéder

à ces dimensions : elle interroge les salariés sur leur « capacité à faire le même travail jusqu'à la retraite » et les invite ainsi à se prononcer sur la soutenabilité de leur travail. Quels sont les salariés qui se jugent les moins capables de tenir dans leur travail jusqu'à leur retraite ? Quelles sont les conditions de travail qui vont de pair avec une insoutenabilité accrue ? Quels leviers peuvent être mobilisés par les employeurs ou les salariés pour échapper au travail insoutenable ?

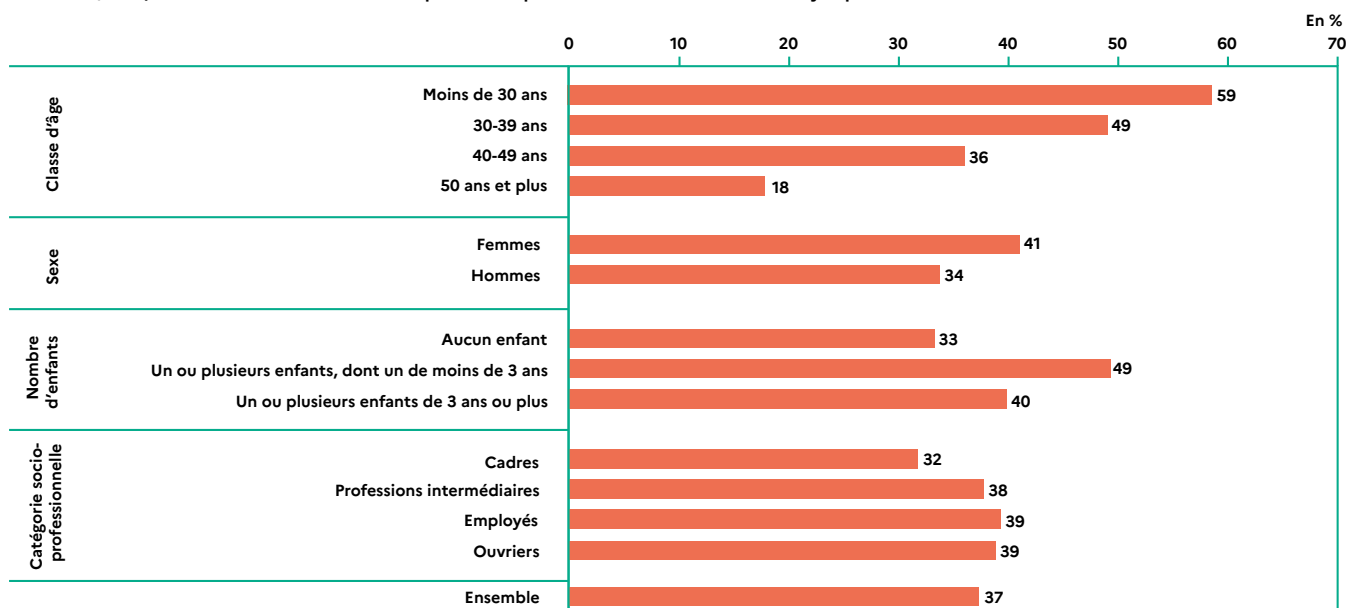
Plus d'un tiers des salariés déclarent ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite

En France, en 2019, 37 % des salariés jugent ne pas être capables de faire le même travail jusqu'à la retraite, soit un peu moins de neuf millions de personnes (graphique 1). Ils ne considèrent pas leur travail comme soutenable.

L'insoutenabilité du travail, telle qu'approchée dans l'enquête, décroît fortement avec l'âge : 59 % des moins de 30 ans ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite, contre 18 % des 50 ans ou plus. Ce constat n'est paradoxal qu'en apparence. Certains travailleurs occupant les postes les plus exposés aux risques professionnels les quittent au fil du temps, parfois pour raisons de santé, voire sortent de l'emploi [2]. Les plus âgés ou les plus affectés peuvent aussi bénéficier d'aménagements de leur poste ou de leur temps de travail. Par ailleurs, l'horizon plus rapproché de la retraite leur offre une perspective qui peut alléger le sentiment d'insoutenabilité du travail.

L'insoutenabilité du travail est un peu plus fréquente chez les femmes que chez les hommes (41 % contre 34 %). Si cet écart perdure quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, il varie en revanche suivant la configuration familiale. Ainsi, en l'absence d'enfant dans le ménage, la proportion de salariés dont le travail n'est pas soutenable est non seulement plus faible (33 %)

GRAPHIQUE 1 | Parts de salariés déclarant ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite en 2019



Lecture : en 2019, 39 % des ouvriers déclarent ne pas être capables de faire le même travail jusqu'à la retraite.

Champ : salariés, France hors Mayotte.

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de travail 2019.

mais les écarts de genre sont de surcroît réduits (36 % pour les femmes, 31 % pour les hommes). Au contraire, 57 % des femmes ayant des enfants en bas âge ne se sentent pas en capacité de tenir dans leur travail, contre 43 % des hommes dans la même situation. Il n'y a d'ailleurs pas d'écart entre femmes et hommes lorsqu'ils appartiennent à une famille monoparentale (42 % et 41 % respectivement).

L'insoutenabilité perçue du travail est un peu moins marquée chez les cadres (32 %) que chez les professions intermédiaires (38 %), employés et ouvriers (39 %), mais, globalement, toutes les catégories socio-professionnelles sont concernées de manière assez similaire.

Les métiers au contact du public et physiquement exigeants sont jugés moins soutenables

Certaines professions sont jugées particulièrement insoutenables, parfois de manière majoritaire, par les salariés qui les exercent (tableaux 1 et 2). Il s'agit notamment des métiers requérant l'accueil du public (caissiers, employés de la banque, des assurances et de l'hôtellerie-restauration), ceux du soin et de l'action sociale (infirmières et aides-soignantes), ainsi que certains métiers d'ouvriers non qualifiés. Leur travail est

TABLEAUX 1 ET 2 | Familles professionnelles comptant les proportions les plus élevées / les plus basses de salariés déclarant ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite en 2019

Tableau 1 | Proportions les plus élevées

	% des salariés
Caissiers, employés de libre-service	66
Employés de la banque et des assurances	61
Professionnels de l'action sociale et de l'orientation	58
Infirmiers, sages-femmes	55
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	54
Ouvriers non qualifiés de la manutention	51
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	50
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	49
Vendeurs	48
Professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants	48
Ouvriers non qualifiés des industries de process	47
Aides-soignants	47
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	46
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	45
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, des travaux publics	44

Lecture : en 2019, 66 % des caissiers, employés de libre-service déclarent ne pas être capables de faire le même travail jusqu'à la retraite.

Champ : salariés, France hors Mayotte.

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de travail 2019.

Tableau 2 | Proportions les plus basses

	% des salariés
Secrétaires	17
Techniciens de l'informatique	18
Techniciens et agents de maîtrise des industries mécaniques	23
Employés de maison	23
Employés administratifs de la fonction publique (catégorie C et D)	25
Personnels d'études et de recherche	26
Professionnels des arts et des spectacles	26
Médecins et assimilés	27
Secrétaires de direction	27
Cadres de la fonction publique (catégorie A et assimilés)	27
Employés de la comptabilité	28
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	28
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	28
Ouvriers qualifiés de la manutention	29
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	30

Lecture : en 2019, 17 % des secrétaires déclarent ne pas être capables de faire le même travail jusqu'à la retraite.

Champ : salariés, France hors Mayotte.

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de travail 2019.

caractérisé par des risques physiques plus marqués que la moyenne et des exigences émotionnelles plus fortes du fait, pour certains, d'un travail au contact du public. À l'opposé, les métiers les plus « soutenables » jusqu'à la retraite sont en moyenne plus qualifiés et davantage exercés dans des bureaux, que ce soit dans le privé ou dans le public.

L'exposition aux risques professionnels va de pair avec un sentiment accru d'insoutenabilité

Les risques physiques jouent un rôle important dans le sentiment d'insoutenabilité du travail, que ce soit les nuisances dans l'environnement de travail (bruit, chaleur, humidité, fumées ou poussières, etc.), les contraintes physiques (rester longtemps debout, porter des charges lourdes, etc.). Ainsi, 46 % des salariés qui y sont fortement exposés ont ce sentiment, contre 27 % de ceux faiblement exposés (graphique 2).

Les contraintes psychosociales (travail intense, manque d'autonomie, exigences émotionnelles, insécurité socio-économique, conflits de valeur, rapports sociaux dégradés) entraînent de la même façon une incapacité plus fréquente des salariés à tenir dans leur travail : elle peut s'élever jusqu'à 58 % pour les salariés les plus fortement exposés à ces nuisances ([encadré 2 en ligne](#)).

En cas de poly-exposition à ces facteurs de risques, les effets sur la soutenabilité du travail sont cumulatifs. Ainsi, les salariés très fortement exposés à la fois à des risques physiques et à

des risques psychosociaux sont 61 % à déclarer ne pas être capables de tenir jusqu'à la retraite, contre 20 % de ceux très faiblement exposés aux deux (graphique 2).

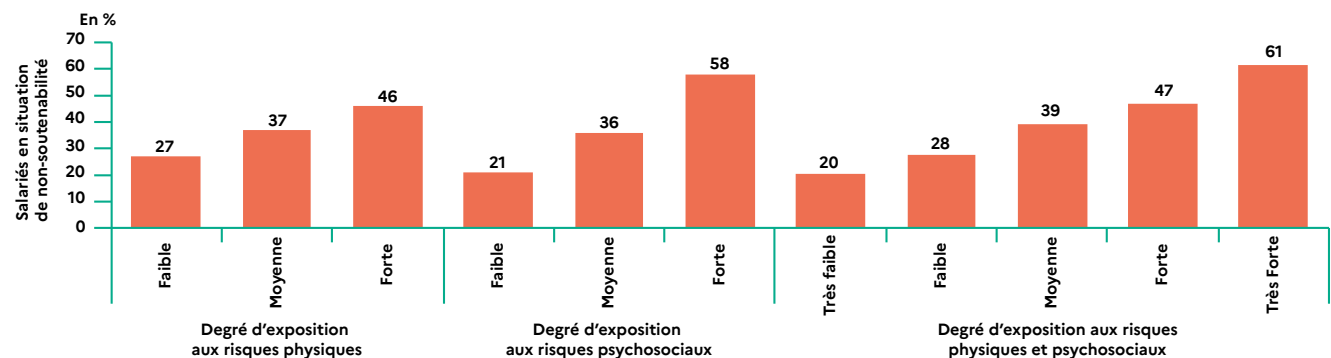
Une santé dégradée pèse sur le sentiment des salariés de pouvoir tenir dans leur travail jusqu'à la retraite

Une santé dégradée, qu'elle résulte du contexte professionnel ou non, peut être incompatible avec la nature du travail et conduire à des situations d'insoutenabilité. Ainsi, plus des deux tiers des salariés qui jugent leur état de santé général très mauvais déclarent qu'ils ne sont pas capables de tenir jusqu'à la retraite. Mais, à l'inverse, un bon état de santé ne suffit pas à garantir un travail soutenable : un tiers des salariés s'estimant en très bon état de santé jugent leur travail insoutenable (graphique 3).

Les dispositifs de prévention et d'adaptation du poste ou du temps de travail à la santé du travailleur semblent rendre le travail plus soutenable. C'est ce que montre le cas particulier des salariés en situation de handicap, qui déclarent « être limités, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé dans les activités que les gens font habituellement ». Lorsque le handicap ou la perte d'autonomie est reconnu ou en cours de reconnaissance administrative, ce qui confère un ensemble de droits supplémentaires aux travailleurs (aménagement des horaires de travail, accès à des dispositifs d'insertion professionnelle, aménagement matériel du poste, etc.), ils ne sont pas plus nombreux que la moyenne des salariés à

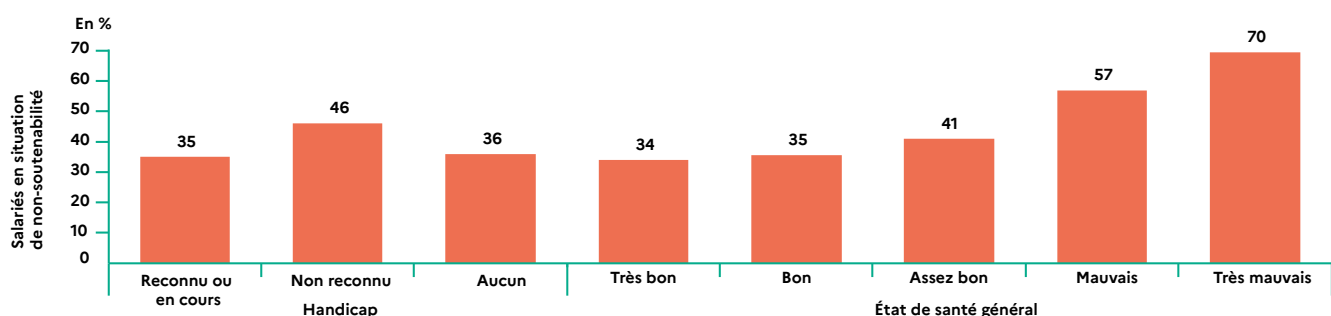
GRAPHIQUES 2 ET 3 | Part de salariés déclarant ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite en 2019

Graphique 2 | selon le degré d'exposition aux risques professionnels



Lecture : en 2019, 27 % des salariés faiblement exposés aux risques physiques déclarent ne pas être capables de faire le même travail jusqu'à la retraite.

Graphique 3 | selon leur état de santé



Lecture : en 2019, 35 % des salariés en situation de handicap reconnu ou en cours de reconnaissance administrative déclarent ne pas être capables de faire le même travail jusqu'à la retraite.

Champ : salariés, France hors Mayotte.

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de travail 2019.

déclarer que leur travail n'est pas soutenable. En revanche, en l'absence de reconnaissance administrative, la proportion de salariés en situation d'insoutenabilité du travail est plus élevée de 11 points (46 %, contre 35 % en cas de handicap non reconnu ou en cours de reconnaissance).

Les interruptions de travail longues sont plus fréquentes chez les salariés qui ont le sentiment de ne pas pouvoir tenir jusqu'à la retraite

Parmi les salariés qui déclarent ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite, 9 % connaissent une interruption de travail d'un an ou plus dans les trois années qui suivent, contre 5 % pour les autres salariés (graphique 4). Les raisons de ces interruptions sont multiples et peuvent se combiner : période de chômage, arrêt maladie de longue durée, arrêt pour s'occuper de ses enfants, reprise d'études, etc. Elles s'inscrivent parfois dans le cadre de dispositifs publics (congé parental, congé formation). Elles sont souvent la conséquence d'une dégradation de l'état de santé, de contraintes personnelles ou de difficultés à conserver son emploi ou en retrouver un [2], [3].

Entre 20 et 54 ans, les proportions de salariés qui connaissent des interruptions de travail d'un an ou plus sont en moyenne de 3 à 4 points supérieures pour les salariés qui déclarent un travail insoutenable par rapport aux autres. À partir de 55 ans, l'écart s'accroît de façon progressive : 7 points entre 55 et 59 ans, 12 points entre 60 et 64 ans.

Les salariés qui jugent leur travail insoutenable s'absentent plus pour raisons de santé, avec 12 jours d'arrêts en moyenne par an, contre 7 pour les autres (graphique 5). Ces salariés connaissent plus souvent un état de santé altéré et sont davantage exposés à des risques professionnels. Avec l'avancée en âge, la différence entre les salariés au travail jugé soutenable et les autres s'accroît : il est en moyenne de 11 jours pour les 50-54 ans et de 57 jours pour les 60-64 ans.

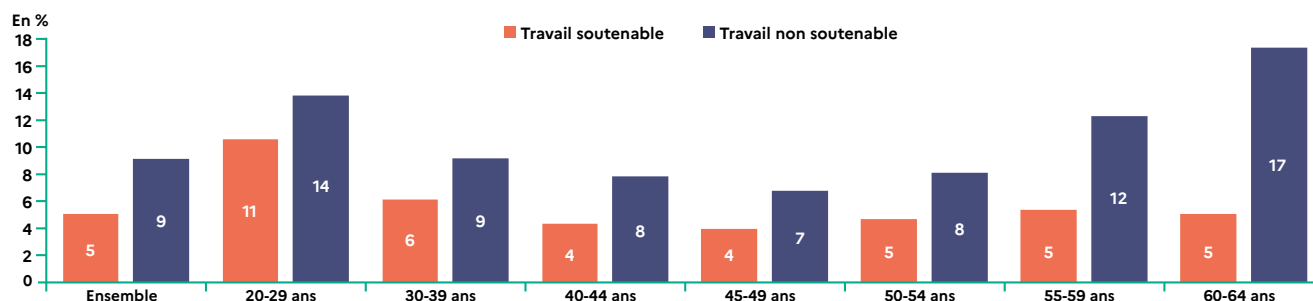
Au total, plus les salariés qui jugent leur travail non soutenable sont âgés, plus les interruptions du travail, en se maintenant en emploi ou non (cas des retraités du marché du travail), sont fréquentes.

Les situations d'insoutenabilité du travail tendent à perdurer dans le temps

Parmi les salariés qui déclarent ne pas être capables de tenir au travail jusqu'à la retraite en 2013 et se maintiennent en emploi, 60 % se disent toujours dans cette situation en 2016 (tableau 3). Six ans plus tard, en 2019, plus de la moitié d'entre eux (52 %) jugent encore que leur travail n'est pas soutenable. Les femmes demeurent plus fréquemment que les hommes dans une situation d'insoutenabilité du travail. Il est possible que cela soit pour partie lié à leurs plus grandes difficultés de conciliation entre vie professionnelle et personnelle [4].

Les salariés de moins de 30 ans, qui jugent davantage leur travail insoutenable jusqu'à la retraite, sont seulement un tiers à ne plus être dans cette situation trois ou six ans plus tard.

GRAPHIQUE 4 | Interruption de travail d'un an ou plus dans les trois ans qui suivent, selon le caractère soutenable du travail

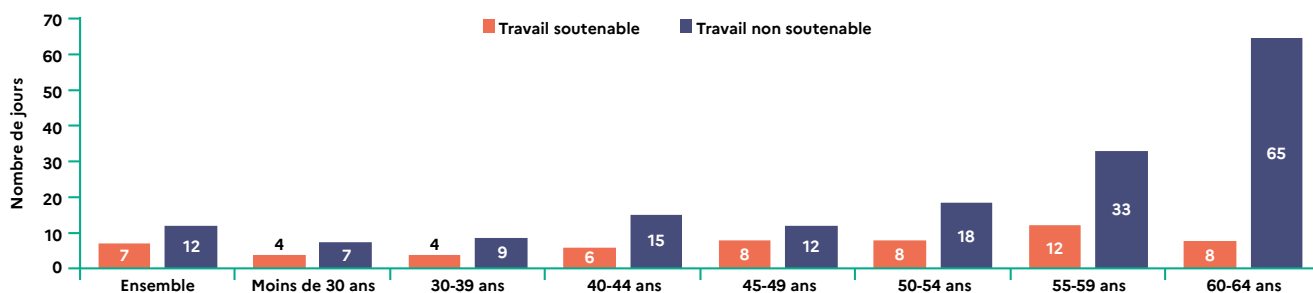


Lecture : les salariés qui déclarent ne pas être capables de faire le même travail jusqu'à la retraite sont 9 % à connaître un arrêt de travail d'un an ou plus dans les trois ans qui suivent.

Champ : salariés, France hors Mayotte.

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de travail 2019.

GRAPHIQUE 5 | Nombre moyen de jours d'absence au travail pour arrêts maladie au cours des douze derniers mois (hors maternité) en 2019, selon le caractère soutenable du travail



Lecture : en 2019, les salariés qui déclarent ne pas être capables de faire le même travail jusqu'à la retraite s'absentent du travail pour raisons de santé (hors maternité) 12 jours par an en moyenne.

Champ : salariés, France hors Mayotte.

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de travail 2019.

Jusqu'à 50 ans, cette proportion demeure relativement stable. Ce n'est qu'ensuite qu'elle décroît rapidement : 38 % des 50 ans ou plus ans se maintiennent dans une situation d'insoutenable du travail six ans après. Ce repli avec l'âge est sans doute pour partie lié au déploiement de dispositifs d'aménagement du poste, au départ des postes les plus difficiles, aux sorties de l'emploi pour raisons de santé, etc.

TABLEAU 3 | Maintien dans la situation de travail non-soutenable en 2016 et 2019, selon les caractéristiques socio-démographiques des salariés en 2013

	En %	
	2016	2019
Ensemble	60	52
Sexe		
Homme	61	54
Femme	57	49
Classe d'âge		
Moins de 30 ans	67	65
30-39 ans	64	62
40-49 ans	62	58
50 et plus ans	53	38
Présence d'enfants		
Aucun	40	45
De moins de 3 ans	62	64
De tout âge	60	55
Catégorie socio-professionnelle		
Cadres	59	49
Professions intermédiaires	61	53
Employés	57	53
Ouvriers	62	54

Lecture : en 2016, 60 % des salariés qui déclarent ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite en 2013, sont toujours concernés.

Champ : salariés qui déclarent en 2013 ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite, encore en emploi en 2016 et 2019, France hors Mayotte.

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de travail 2019.

Lorsque l'autonomie et le soutien social s'accroissent, le sentiment d'insoutenable du travail diminue

En moyenne et à autres caractéristiques données ([encadré 2 en ligne](#)), la proportion de salariés qui continuent de juger, comme trois ans auparavant, leur travail insoutenable, est réduite de 3 points lorsque les contraintes horaires au travail (travail de nuit, le week-end, posté, en horaires variables, etc.) sont moindres que trois ans plutôt, comparativement à la proportion de ceux qui les voient s'accroître (graphique 6).

Intensité du travail et contraintes de rythmes (devoir se dépêcher, travailler sous pression, avoir un rythme de travail imposé par la cadence automatique d'une machine, etc.) sont liées au niveau d'exposition à certains risques professionnels. Par exemple, l'intensification du travail des aides-soignantes les conduit plus souvent à se passer du lève-malade pour déplacer les patients [5]. En moyenne, une diminution de l'intensité du travail conduit à une baisse de 8 points de la proportion de salariés dans une situation d'insoutenable à trois ans d'intervalle.

C'est surtout la hausse de l'autonomie donnée aux travailleurs qui permet à une plus grande proportion de salariés de ne plus se trouver en situation d'insoutenable (-12 points). Les marges de manœuvre laissées aux salariés (choisir la façon

d'arriver aux objectifs ou de faire correctement son travail, régler personnellement les incidents, etc.) permettent une meilleure maîtrise de l'environnement de travail et la minimisation des risques.

Un soutien social plus fort au travail (recevoir de l'aide de son supérieur, de ses collègues ; présence d'instances représentatives du personnel, etc.), parce qu'il permet de limiter les conséquences de certains risques (se faire remplacer lors d'un imprévu familial, améliorer l'efficacité collective), est également un facteur d'accroissement de la soutenabilité du travail [6]. À autres caractéristiques données, l'effet du soutien social sur le sentiment d'insoutenable est similaire à celui de l'autonomie.

En moyenne, les changements organisationnels sont préjudiciables à la soutenabilité du travail, sauf si les salariés participent à la décision

Les changements organisationnels correspondent aux modifications apportées par l'employeur à l'environnement de travail du salarié. Il peut s'agir par exemple d'un changement de nature de poste ou de fonction du salarié, d'évolutions dans les techniques utilisées, d'une restructuration ou d'un déménagement, de modifications dans l'organisation du travail, de changements dans l'équipe de direction. En moyenne et à autres caractéristiques données ([encadré 2 en ligne](#)), la proportion de salariés qui continuent de juger, comme trois ans auparavant, leur travail insoutenable, est plus élevée lorsque de tels changements interviennent au cours de la dernière année, comparativement à la proportion de salariés qui n'en vivent aucun (graphique 7) ; l'impact est amplifié par le nombre de changements intervenus. Ces modifications peuvent, en effet, affecter les conditions de travail décrites précédemment (intensité du travail, autonomie, soutien social, etc.).

Toutefois, la participation des salariés aux modalités des changements intervenus réduit l'impact sur l'insoutenable du travail. Ainsi, connaître au moins une modification de l'environnement de travail sans information ni consultation préalable accroît la probabilité de continuer de juger son travail insoutenable (+12 points). Cependant, lorsque le salarié reçoit une information suffisante et adaptée concernant ce changement, ou lorsqu'il est informé et consulté lors de sa mise en œuvre, l'effet est réduit (+ 6 points et + 4 points respectivement). Quand le salarié juge avoir eu de l'influence sur la mise en œuvre du changement, l'effet s'inverse même : la probabilité de sortir de l'insoutenable augmente de 6 points par rapport à une situation d'absence de changement.

Les dispositifs de prévention mis en place dans les établissements améliorent peu le caractère soutenable du travail

Les dispositifs de prévention que peuvent mettre en place les entreprises ont des effets modérés sur le caractère soutenable du travail (graphique 8). Ainsi, recevoir une information sur les risques que le travail fait courir à la santé ou à la sécurité ne réduit que de 3 points la probabilité qu'un salarié déclare toujours considérer son travail comme insoutenable à trois ans d'intervalle. La rédaction ou

l'actualisation d'un document unique d'évaluation des risques (DUER) a le même effet, tandis que la formation à la sécurité n'en a aucun. Cela peut tenir à plusieurs raisons. Tout d'abord, ces dispositifs ne ciblent qu'une partie des facteurs de la soutenabilité du travail. De plus, l'information et la documentation des risques ne suffisent pas à les supprimer et peuvent même les révéler. Enfin, l'employeur peut méconnaître ou sous-estimer les effets de certaines expositions ou dimensions de l'insoutenabilité du travail et ne pas les recenser [7].

Une consultation auprès du médecin du travail ou de prévention a aussi un effet modéré (-3 points). Cela peut provenir des marges de manœuvre limitées dont disposent les médecins. L'espace des visites, notamment pour les salariés les plus exposés, peut également y contribuer [8].

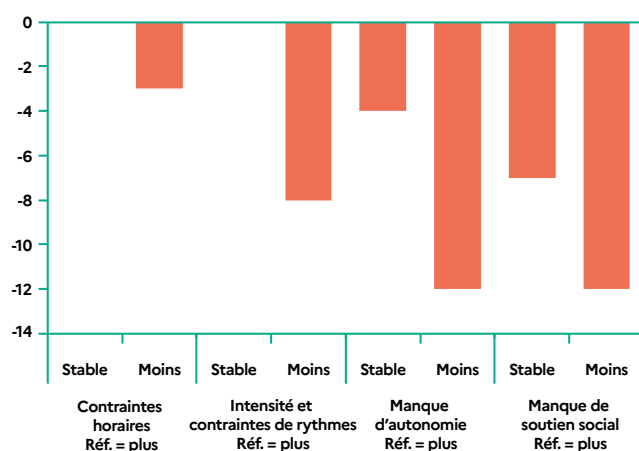
Quitter le salariat ou changer de profession améliore nettement la soutenabilité du travail

Les salariés qui changent de situation professionnelle sortent plus souvent des situations d'insoutenabilité du travail que les autres. Ainsi par exemple, quitter le salariat en devenant indépendant (plutôt que de rester salarié) diminue par plus de deux la probabilité de rester dans un travail insoutenable à trois ans d'intervalle (-31 points, graphique 9). Le statut d'indépendant, avec l'autonomie qu'il confère, est associé à une meilleure santé et une articulation vie familiale - vie professionnelle plus favorable, en dépit d'une durée du travail plus longue [9].

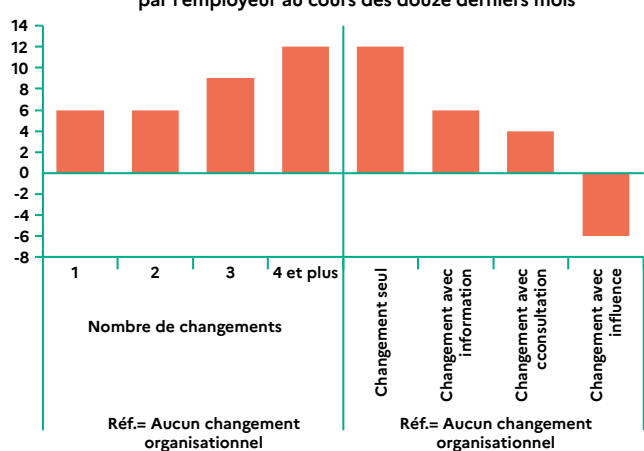
GRAPHIQUES 6 À 9 | Évolution de la probabilité de conserver un travail non-soutenable à trois ans d'intervalle

Écarts en points de pourcentage

Graphique 6 | selon les changements de l'organisation du travail



Graphique 7 | selon les modifications organisationnelles mises en place par l'employeur au cours des douze derniers mois

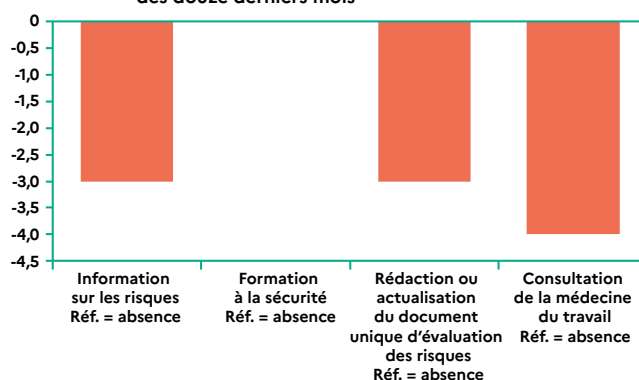


Lecture : à autres caractéristiques données (sexe, âge, profession, secteur d'activité, diplôme, ancienneté dans l'emploi), la proportion de salariés qui continuent de juger, comme trois ans auparavant, leur travail insoutenable :

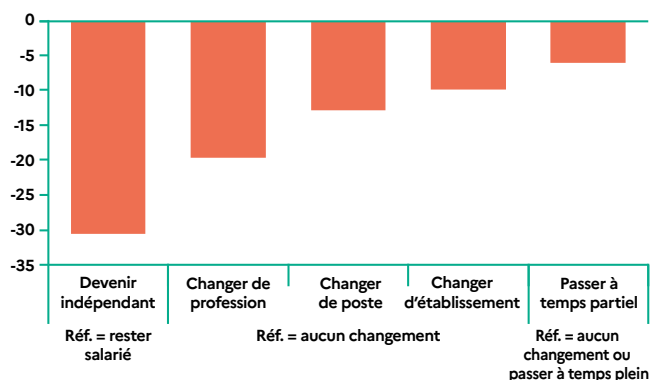
Graphique 6 / est réduite de 3 points de pourcentage lorsque les contraintes horaires au travail sont moindres que trois ans plutôt, comparativement à la proportion de ceux qui les voient s'accroître.

Graphique 7 / est accrue de 6 points de pourcentage lorsque, au cours des douze derniers mois, ils ont connu une modification importante de l'environnement de travail, comparativement à ceux qui n'en ont connue aucune.

Graphique 8 | selon les dispositifs de prévention mis en place au cours des douze derniers mois



Graphique 9 | selon les trajectoires professionnelles



Lecture : à autres caractéristiques données (sexe, âge, profession, secteur d'activité, diplôme, ancienneté dans l'emploi), la proportion de salariés qui continuent de juger, comme trois ans auparavant, leur travail insoutenable :

Graphique 8 / est réduite de 3 points de pourcentage lorsqu'au cours des douze derniers mois ils reçoivent une information sur les risques que leur travail fait courir à leur santé ou à leur sécurité.

Graphique 9 / est réduite de 31 points de pourcentage lorsqu'ils passent du statut de salarié à celui d'indépendant plutôt que de rester salarié.

Note : ces écarts tiennent compte des caractéristiques sociodémographiques des salariés (âge, ancienneté, sexe, catégorie socio-professionnelle, diplôme, secteur d'activité).

Champ : salariés qui déclarent lors de leur première interrogation ne pas être capables de faire le même travail jusqu'à la retraite et encore en emploi trois ans plus tard, France hors Mayotte.

Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de travail 2019.

Parmi les autres formes de mobilité, le changement de profession conduit le plus souvent vers un travail plus soutenable (effet de -20 points sur la probabilité de conserver un travail jugé insoutenable), dans la mesure où il peut s'accompagner d'une modification complète des conditions de travail [10].

Le changement de poste dans un même établissement ou le changement d'établissement joue de façon un peu plus modérée (respectivement à hauteur de -13 et -10 points) : les salariés continuent souvent d'exercer le même métier, avec en général des conditions de travail proches.

Ces différentes formes de mobilités améliorent la soutenabilité, mais elles restent relativement rares. Parmi les salariés qui jugent leur travail insoutenable, seuls 18 % en effectuent dans un laps de temps de trois ans. La mobilité décline en particulier avec l'âge : elle concerne 36 % des 20-29 ans, 22 % des 30-39 ans, 15 % des 40-49 ans, contre 10 % des plus de 50 ans. Pour certains, l'insoutenable du travail se traduit avec l'avancée en âge par des atteintes à la santé et peut même conduire à des départs à la retraite précoce, souvent dans de mauvaises conditions (problèmes de santé, insatisfaction des conditions de travail ; éclairage). ●

ÉCLAIRAGE 1 • Soutenabilité du travail jusqu'à la retraite et départs en retraite

En cas de travail jugé non soutenable, des départs en retraite plus précoces, dans des conditions financières plus défavorables...

Les salariés considérant leur emploi comme insoutenable avant de partir à la retraite la prennent davantage que les autres sans avoir atteint l'âge légal (19 % contre 12 %, graphique A) : ils peuvent dans certains cas bénéficier d'un dispositif de départ précoce, comme un compte pénibilité. Ils partent aussi deux fois plus souvent avant de pouvoir prétendre à une retraite à taux plein (30 % contre 16 %), et perçoivent donc des montants de pensions inférieurs.

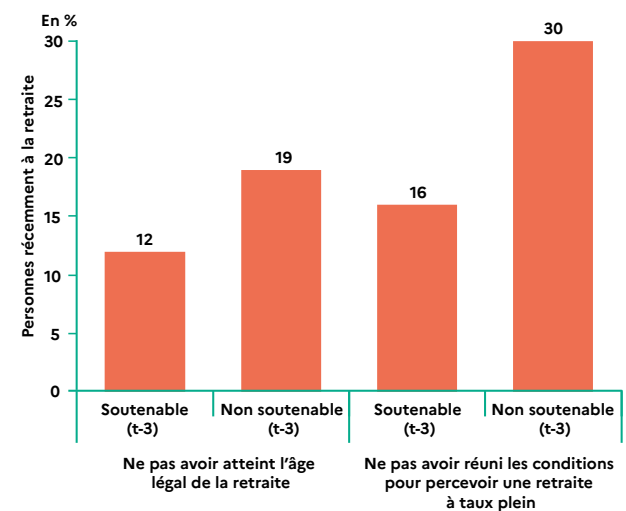
... et plus fréquemment pour raisons de santé ou mauvaises conditions de travail

Les retraités jugeant avoir occupé un travail insoutenable invoquent davantage que les autres leur vécu du travail parmi les facteurs majeurs qui ont pu provoquer leur départ à la retraite. Ils déclarent trois fois plus souvent (48 % contre 15 %) que leur état de santé rendait leur travail difficile et que cela a compté dans leur départ à la retraite (graphique B). Ils sont également 40 % à indiquer qu'ils étaient insatisfaits de leurs conditions de travail (contre 18 % des autres retraités).

Ces motifs sont plus fréquents chez les retraités n'atteignant pas l'âge légal de départ : parmi eux, ceux ayant eu un travail insoutenable sont 62 % à citer la santé comme motif de leur départ et 45 % les conditions de travail, contre respectivement 45 % et 39 % des salariés également partis avant l'âge légal mais ayant occupé un travail jugé soutenable. De même, les écarts sont aussi marqués parmi les salariés partis sans remplir les conditions

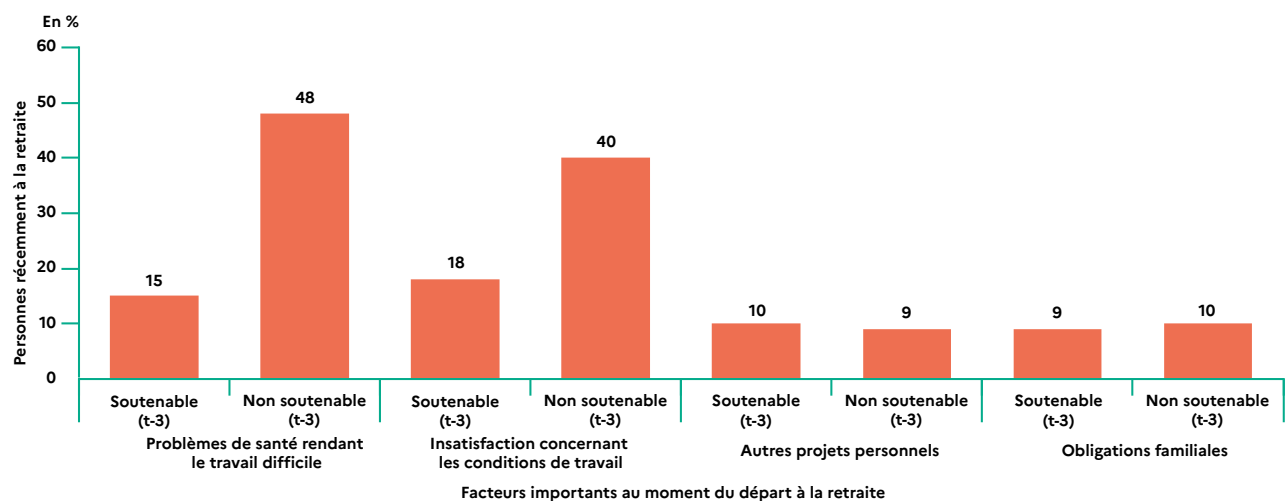
d'une retraite à taux plein : 49 % invoquent comme motif majeur de départ la santé et 56 % les conditions de travail en cas de travail insoutenable, contre 33 % et 48 % sinon.

GRAPHIQUE A | Conditions de départ à la retraite selon le caractère soutenable du travail trois ans avant



Lecture : les retraités qui avaient un emploi salarié insoutenable trois ans auparavant sont 19 % à être partis en retraite avant d'atteindre l'âge légal. Champ : retraités en emploi salarié trois ans auparavant, France hors Mayotte. Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de travail 2019.

GRAPHIQUE B | Facteurs de départs à la retraite selon le caractère soutenable du travail trois ans avant



Lecture : les retraités occupant un emploi salarié insoutenable trois ans auparavant sont 48 % à déclarer qu'un facteur important de départ à la retraite concerne leurs problèmes de santé qui rendaient leur travail difficile. Champ : France, retraités en emploi salarié trois ans auparavant, France hors Mayotte. Source : Dares-Drees-DGAFP, enquête Conditions de travail 2019.

ENCADRÉ 1 • Les enquêtes Conditions de travail

Les enquêtes Conditions de travail sont réalisées périodiquement par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) depuis 1978. Depuis 2013, l'enquête est conduite tous les trois ans en panel, auprès d'individus âgés de 15 ans ou plus et résidant en France. En 2019, l'échantillon est constitué des personnes répondantes à l'édition précédente, ainsi que d'un ensemble de personnes tirées aléatoirement dans les bases exhaustives du recensement de la population.

Cette étude mobilise deux champs selon les analyses réalisées. Le premier est constitué des salariés ayant terminé leurs études initiales dans l'édition 2019, soit 22 093 répondants ; le deuxième recouvre les salariés ayant terminé leurs études initiales en première interrogation (en 2013 ou 2016) et réinterrogés au moins une fois, quel que soit leur statut d'activité lors de cette ré-interrogation (emploi salarié, emploi non salarié, chômage ou inactivité), soit 20 315 personnes en 2013, 23 336 en 2016 et 17 861 en 2019.

Mikael Beatriz (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Vendramin, P., & Parent-Thirion, A. (2019), « [Redéfinir les conditions de travail en Europe](#) », *International Development Policy| Revue internationale de politique de développement*, (11).
- [2] Coutrot, T., & Rouxel, C. (2011), « [Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière : l'apport de l'enquête Santé et itinéraire professionnel](#) », *Dares analyses* n°20.
- [3] Algava, E., & Bloch, K. (2022). « [L'inactivité depuis cinquante ans : la présence d'enfants continue de faire la différence entre femmes et hommes](#) ». *Insee Références* – Édition 2022.
- [4] Beque, M. (2019). « [Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle. Quels sont les salariés les plus concernés ?](#) » *Dares Analyses*, n° 45, septembre.
- [5] Moisan, S., Caroly, S., Juret, I., Brinon, C., Josselin, V., Guiho-Bailly, M. P. & Roquelaure, Y. (2009). « [Prévenir les troubles musculosquelettiques chez les soignants : connaître les expositions et étude des outils d'aide à la manutention](#) ». *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 70(1), 13-27.
- [6] Garcia, F., Hélène, D., Ravache, A. E., Bitot, T., Chaumon, E., Milanini-Magny, G. & Estryn-Behar, M. (2011), « [Isolement, parcellisation du travail et qualité des soins en gériatrie](#) ». *Activités*, 8(8-1).
- [7] Amira, S. (2009), « [La prévention des risques professionnels en 2016. Des résultats contrastés selon le secteur et les risques](#) ». *Dares Analyses*, n°29, septembre.
- [8] Mauroux, M. (2021), « [Quelle est l'évolution de la fréquence du suivi des salariés par les services de santé au travail ?](#) », *Dares Analyses*, n° 72, décembre.
- [9] Algava, É., Cavalin, C., & Célérier, S. (2012), « [La singulière bonne santé des indépendants](#) », *Travail et emploi*, (132), 5-20.
- [10] Coutrot, T. (2019), « [Faut-il changer d'emploi pour améliorer ses conditions de travail ?](#) », *Dares Analyses*, n° 55, novembre.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Valérie Olivier, Bruno Pezzali

Mise en page
Drapeau Blanc

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.


STATISTIQUE
PUBLIQUE