

Les conditions d'un travail plus soutenable pour les plus âgés

Patricia Vendramin et Gérard Valenduc
Fondation Travail-Université

Les résultats belges de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) permettent de dresser un portrait des travailleurs âgés (50 ans et plus) et de leurs conditions de travail, d'analyser leur opinion par rapport à la soutenabilité de leur travail actuel et de comprendre quels sont, parmi leurs conditions de travail, les facteurs favorables ou défavorables à leur maintien dans l'emploi. Cet article reprend les données de l'enquête menée en Belgique en 2010. L'enquête EWCS est réalisée tous les cinq ans depuis 1990. En 2010, le SPF Emploi, travail et concertation sociale a financé une extension de l'échantillon belge jusqu'à 4000 répondants, ce qui permet de disposer, pour la première fois, d'une véritable « enquête belge » sur les conditions de travail, tout en permettant une comparaison aisée avec les autres pays européens.

1. Le contexte

En Belgique, le taux d'emploi des 55-64 ans est particulièrement faible : 37.3% en 2010, avec un écart important entre le taux d'emploi des hommes (45.6%) et celui des femmes (29.2%). Le taux d'emploi des 55-64 ans a cependant augmenté au cours des cinq dernières années : en 2006, il était de 40.9% pour les hommes, 23.2% pour les femmes et 32% pour l'ensemble. L'âge moyen de sortie définitive du marché du travail est de 61.6 ans (donnée Eurostat).

Toutefois, cette augmentation ne permet pas d'atteindre les objectifs fixés par l'Union européenne, 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. La Belgique en est assez éloignée et elle se situe nettement en-dessous de la moyenne européenne, qui est de 46.3%.

Tableau 1 – Taux d'emploi des 55-64 ans, 2010

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	UK	EU-15	EU-27
Hommes	45.6	65.0	42.1	64.5	65.0	56.2	54.6
Femmes	29.2	50.5	37.4	42.8	49.5	40.9	38.6
Tous	37.3	57.7	39.7	53.7	57.1	48.4	46.3

Source : Eurostat

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. Selon Eurostat, il est passé en Belgique de 58.5 ans en 2002 à 61.6 ans en 2007. Il y a donc une pression politique assez forte en faveur du maintien en emploi des 55-64 ans.

La prolongation de la vie professionnelle active ne peut cependant pas se réduire à des objectifs purement quantitatifs. La nécessité d'améliorer les conditions de travail des travailleurs vieillissants est reconnue dans des rapports du Conseil supérieur de l'emploi (2004), de l'OCDE (2003), ainsi que dans le Pacte de solidarité entre les générations (2006). Tout récemment, la campagne *Année européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations* a fait du vieillissement actif dans l'emploi un des trois piliers de son programme, qui 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 à pauses, 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. 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 sensorimotrices, le déclin de certaines capacités physiologiques. 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. 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. 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. Cet aperçu des thèmes de recherche actuels n'est pas exhaustif, il vise 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.

2. Un portrait des travailleurs de 50 ans et plus

Selon l'enquête EWCS 2010, le profil des travailleurs âgés de 50 ans et plus présente quelques caractéristiques spécifiques. On y trouve un peu plus de travailleurs indépendants que dans les tranches d'âge plus jeunes. Parmi les salariés, on rencontre une proportion plus importante d'agents du secteur public, surtout chez les femmes. Les salariés âgés masculins sont plus nombreux que la moyenne à travailler dans des établissements de grande taille (plus de 100 salariés), tandis que les salariées âgées sont proportionnellement plus nombreuses dans les très petites entreprises (moins de 10 salariés). La grande majorité des salariés de 50 ans et plus (93%) bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

Le temps partiel en fin de carrière est très répandu chez les femmes (52% des 50 ans et plus sont à temps partiel selon EWCS ¹) mais aussi chez les hommes (17% des 50 ans et plus), où la proportion de quinquagénaires à temps partiel a presque doublé au cours des dix dernières années. Une comparaison avec les pays voisins et avec la moyenne européenne révèle des situations très contrastées en matière de temps partiel des 50 ans et plus.

1. Selon les critères EWCS, les travailleurs qui ont une durée hebdomadaire habituelle du travail inférieure à 35 heures sont considérés comme étant à temps partiel.

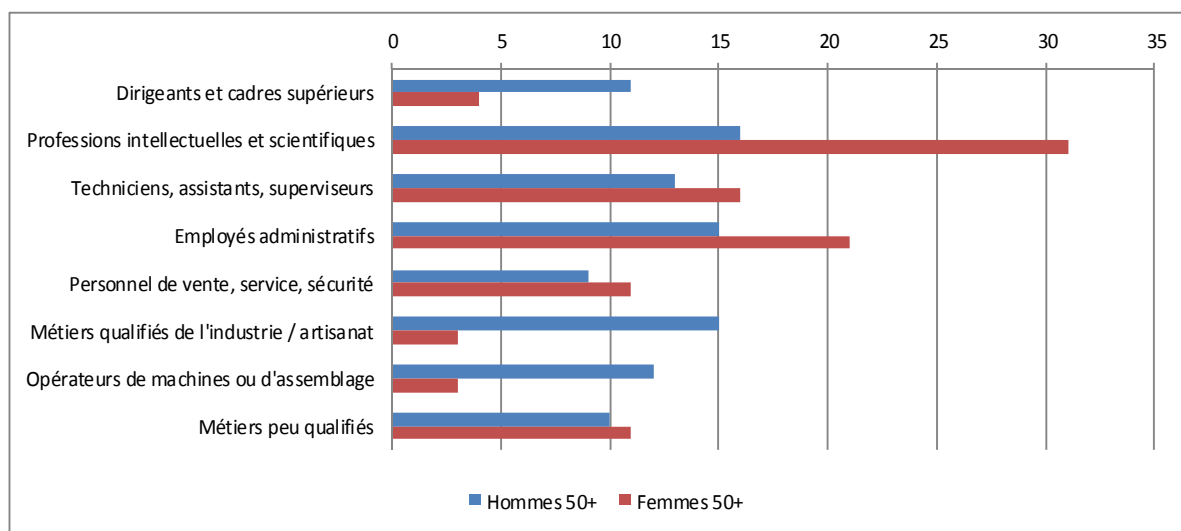
Tableau 2 – Pourcentage de temps partiels parmi les salariés de 50 ans et plus

	Belgique	Allemagne	France	Pays-Bas	UK	EU-15	EU-27
Hommes	17%	9%	10%	26%	19%	13%	12%
Femmes	52%	49%	35%	83%	61%	47%	42%

Des différences importantes entre les hommes et les femmes se manifestent également lorsqu'on examine la répartition des emplois des 50 ans et plus selon les professions ² (graphique 1) et selon les branches d'activité (graphique 2).

Le graphique 1 fait apparaître, parmi les 50 ans et plus, une concentration importante de l'emploi féminin dans les professions intellectuelles et scientifiques (qui incluent notamment tous les enseignants) et les métiers administratifs, ainsi qu'une prépondérance des femmes dans les professions intermédiaires (qui comprennent notamment les métiers qualifiés du paramédical et de l'aide sociale) et dans le personnel de vente et de service. L'emploi masculin est réparti de manière plus homogène. Les professions les plus masculines sont les fonctions de direction, les métiers manuels qualifiés et les opérateurs de machines.

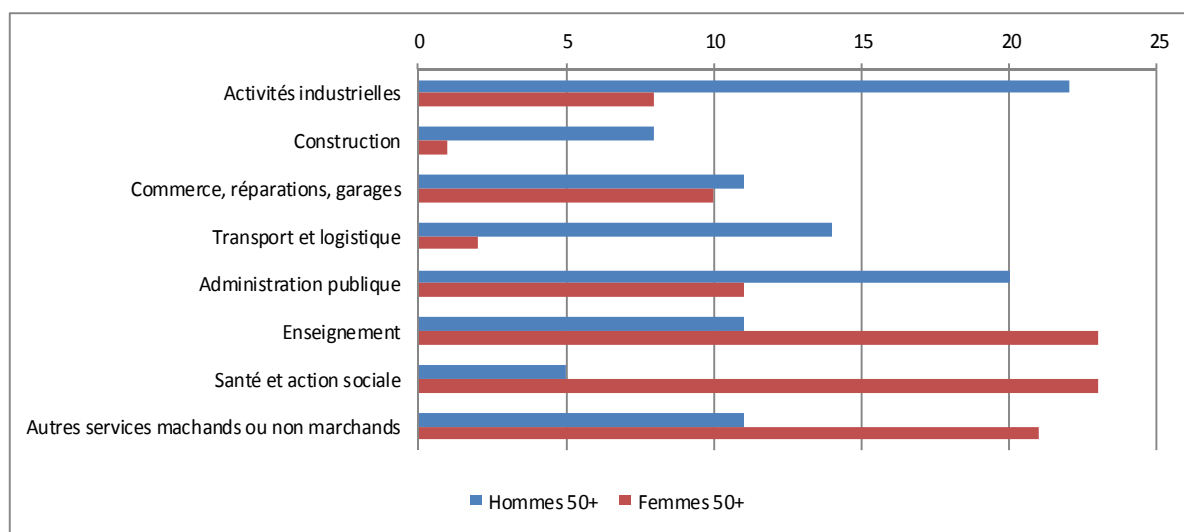
Graphique 1 – Répartition des femmes et des hommes de 50 ans et plus, selon les professions (en % de l'emploi salarié des femmes ou des hommes 50+, 2010)



Le graphique 2 révèle, chez les 50 ans et plus, de fortes disparités entre secteurs très masculins (activités industrielles, construction, transport et logistique, administration publique) et des secteurs très féminins (enseignement, santé et action sociale, autres services marchands ou non marchands). Ces disparités sont plus accentuées chez les 50 ans et plus que dans les autres groupes d'âge.

- Professions intellectuelles et scientifiques : la plupart des diplômés universitaires, ainsi que tous les enseignants.
Techniciens, assistants et superviseurs : techniciens spécialisés (industrie, agriculture, santé), infirmiers, assistants (services sociaux, secrétariat de direction), comptables, etc. Souvent diplômés de l'enseignement supérieur court.
Employés administratifs : bureau, accueil, logistique, etc.
Personnel de vente, service et sécurité : vendeurs, commerçants, caissiers, cuisiniers, aides-soignants, services personnels, services de protection et sécurité
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat : ouvriers qualifiés de l'industrie et de la construction
Opérateurs de machines : comprend aussi les conducteurs d'engins ou véhicules
Métiers peu qualifiés : nettoyage, ménage, manœuvres, livreurs, aides en cuisine, etc.

**Graphique 2 – Répartition des femmes et des hommes de 50 ans et plus, selon les branches d'activité
(en % de l'emploi salarié des femmes ou des hommes 50+, 2010)**



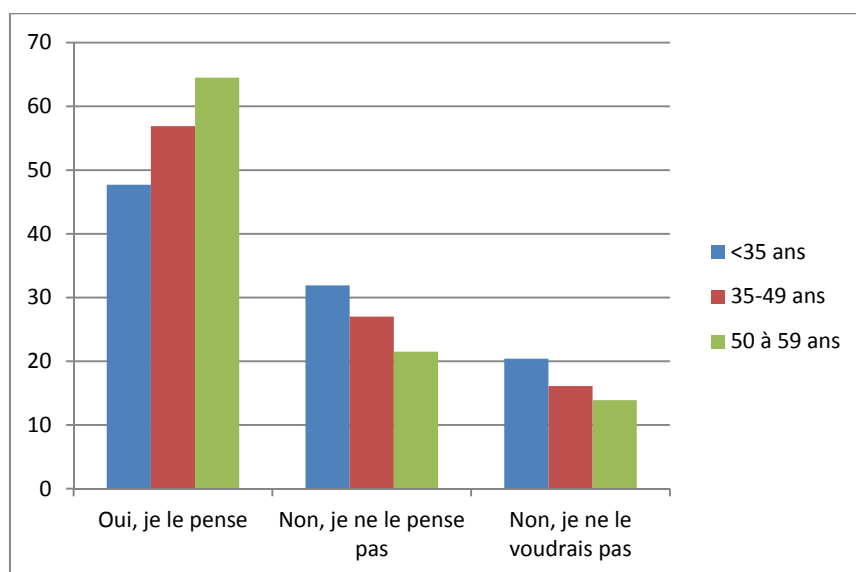
Ces deux graphiques soulignent que les disparités de genre sont un facteur important dans l'analyse des conditions d'emploi et de travail des travailleurs âgés. Les données EWCS montrent également que les disparités sont plus importantes entre les femmes et les hommes au sein de la génération des 50 ans et plus qu'entre cette dernière génération et les générations plus jeunes.

3. Rester dans l'emploi actuel jusqu'à 60 ans

L'enquête aborde ce que l'on appelle « la soutenabilité » du travail – perçue par les salariés – à travers la question suivante : *pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans*³ ? Les trois réponses possibles étaient : oui, je le pense ; non, je ne le pense pas ; non, je ne le voudrais pas. Cette question ne revêt pas le même sens selon que l'on a 30 ans ou 50 ans. À 30 ans, elle évoque plutôt la carrière et la mobilité professionnelle tandis qu'à 50 ans, elle évoque plutôt la capacité de rester dans un emploi compte tenu des caractéristiques de celui-ci (pénibilité physique et mentale, intérêt). À 50 ans, la perception des « 60 ans » est aussi quelque chose de beaucoup plus réaliste qu'à 30 ans. Ceci explique la croissance du nombre de réponses positives avec l'âge. Ainsi les moins de 35 ans sont 48% à penser pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque qu'ils auront 60 ans, les 50 à 59 ans sont 65% à partager cet avis (graphique 3).

3. La question n'est pas posée aux personnes âgées de 60 ans et plus.

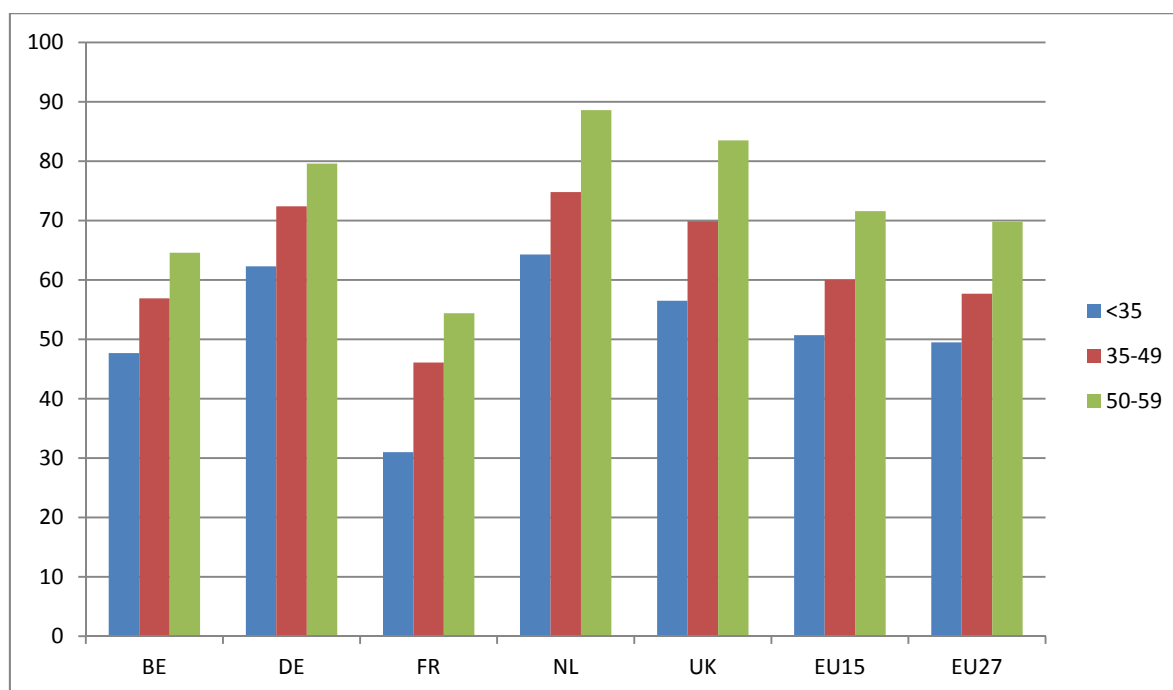
Graphique 3 : Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Réponses de tous les salariés.



Si l'on s'intéresse maintenant à la catégorie des 50 à 59 ans, on constate que 69% des hommes et 59% des femmes pensent pouvoir faire le même travail lorsqu'ils auront 60 ans.

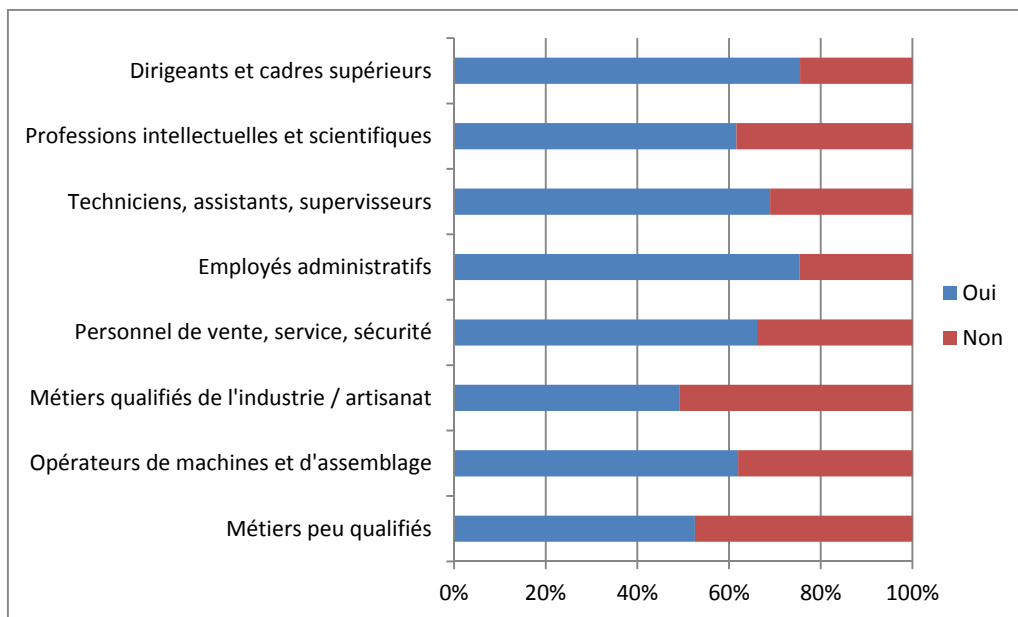
Une comparaison avec quelques pays proches et l'Europe des 15 et des 27 (graphique 4) montre d'une part, la même tendance entre cohortes d'âge expliquée plus haut. D'autre part, elle montre un positionnement de la Belgique en-deçà de la plupart de ses voisins, hormis la France, c'est-à-dire qu'une proportion moins élevée de salariés s'imagine pouvoir faire le même travail à l'âge de 60 ans. Par exemple, 54% de Français âgés de 50 à 59 ans pensent pouvoir faire le même travail à 60 ans, les Belges dans la même catégorie d'âge sont 65%, les Allemands 80% et les Néerlandais 89%.

Graphique 4 : Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Réponse « oui, je le pense ». Comparaison avec les pays voisins et l'Europe.



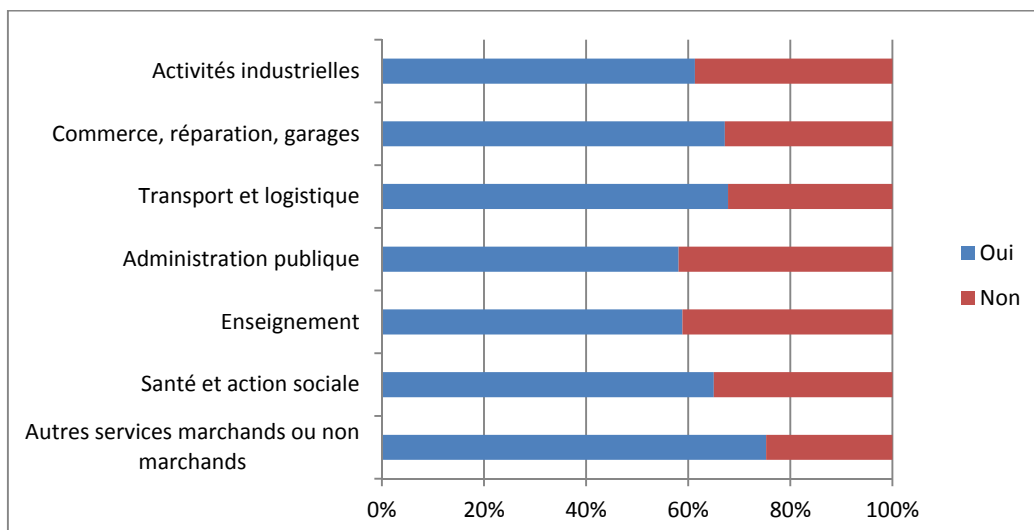
S'imaginer effectuer le même travail jusqu'à la soixantaine dépend fortement du type de profession exercée (graphique 5). Parmi les salariés de 50 à 59 ans, ce sont les métiers peu qualifiés, les métiers qualifiés de l'industrie et l'artisanat, les opérateurs de machines mais aussi les professions intellectuelles et scientifiques qui affichent les proportions les plus basses. Ce dernier groupe comprend notamment les enseignants. Les dirigeants et cadres supérieurs ainsi que les employés administratifs ont les pourcentages favorables au maintien dans le travail actuel les plus élevés.

Graphique 5 : Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Réponses des salariés de 50 à 59 ans, selon les professions.
Réponses oui = « oui, je le pense » et non = « non, je ne le pense pas » + « non, je ne le voudrais pas ».



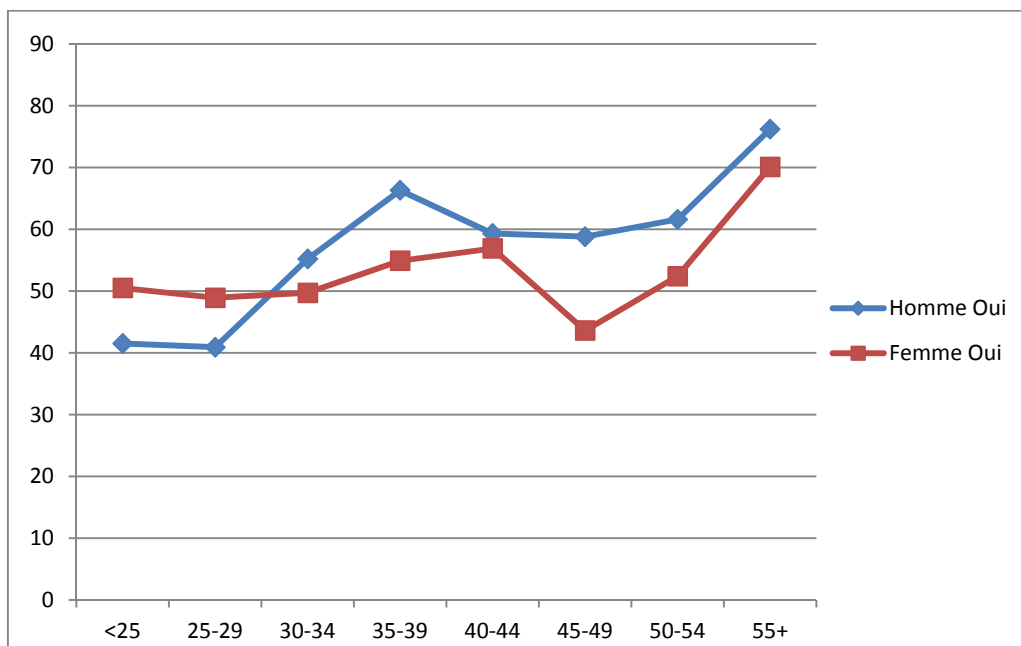
Si l'on regarde à présent les réponses à la même question (la capacité de faire le même travail jusque 60 ans), pour le même public (les 50 à 59 ans) mais cette fois selon les branches d'activité, on constate que les branches les plus « vulnérables » par rapport au risque de départ ou à l'usure de leurs salariés plus âgés sont l'enseignement et la fonction publique, suivi des activités industrielles (graphique 6).

Graphique 6 : Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Réponses des salariés de 50 à 59 ans, selon les branches d'activité.
Réponses oui = « oui, je le pense » et non = « non, je ne le pense pas » + « non, je ne le voudrais pas ».



En dehors de la catégorie des 50 à 59 ans, il est intéressant de regarder comment évolue au fil de l'avancée en âge, la perception qu'ont les salariés de leur capacité à faire le même travail à l'horizon des 60 ans (graphique 7). Cette évolution est intéressante ; elle montre une inflexion pendant la quarantaine. Dans une gestion prospective du vieillissement au travail, ce moment est important. Pour les hommes, cette inflexion a surtout lieu entre 40 et 44 ans (moins 7 points de pourcentage). Pour les femmes, elle est plus importante mais débute un peu plus tard, entre 45 et 49 ans (moins 13 points de pourcentage). Pour les deux, les pourcentages de réponses positives remontent à partir de 50 ans. On peut émettre l'hypothèse (à démontrer), d'un retrait du marché du travail ou d'un changement de poste de travail pour ceux qui 5 ou 10 ans auparavant émettaient des avis négatifs.

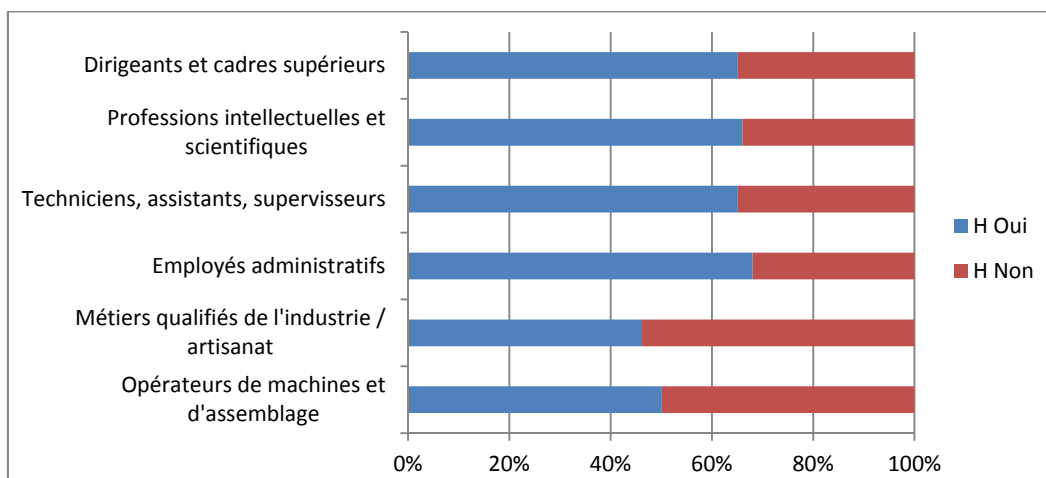
Graphique 7 : Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Tous les salariés par classes d'âge. Réponse « Oui, je le pense »



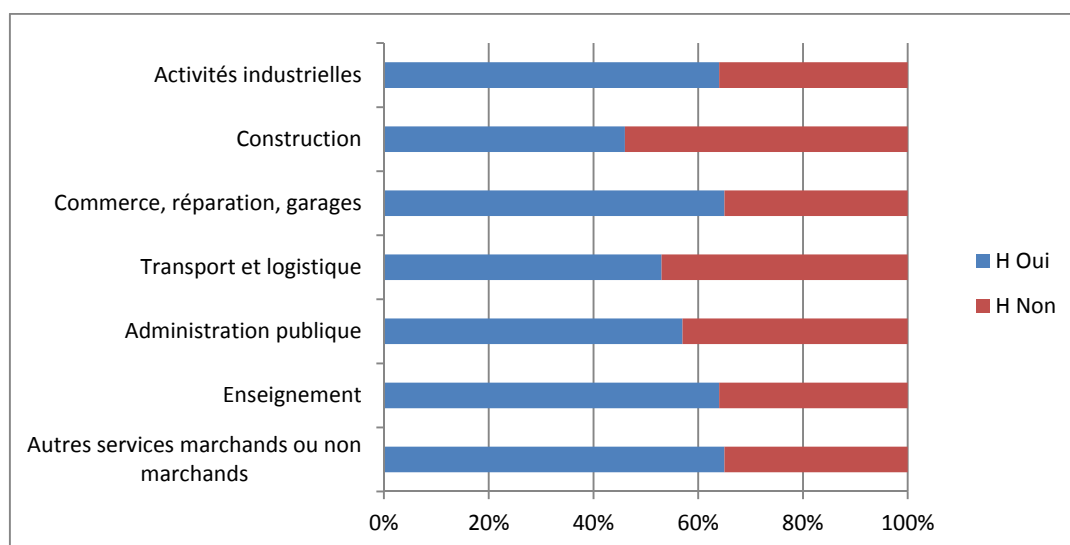
Dans les graphiques suivants (graphiques 8 à 11), un focus est proposé sur les salariés âgés de 40 à 49 ans ayant répondu « non » à la question *Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?*

Quelles fonctions occupent ces salariés et dans quelles branches d'activité travaillent-ils ? Les hommes de 40 à 49 ans (graphiques 8 et 9) qui pensent pouvoir faire le même travail à 60 ans sont proportionnellement moins nombreux parmi les métiers qualifiés de l'industrie et l'artisanat (46%) ainsi que parmi les opérateurs de machines et d'assemblage (50%). Ils sont aussi proportionnellement moins nombreux dans la construction (46%), le transport et la logistique (53%) et l'administration publique (57%).

Graphique 8 : Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Salariés HOMMES de 40 à 49 ans, selon la profession.
Réponses oui = « oui, je le pense » et non = « non, je ne le pense pas » + « non, je ne le voudrais pas ».
Professions pour lesquelles un nombre suffisant de réponses est disponible.

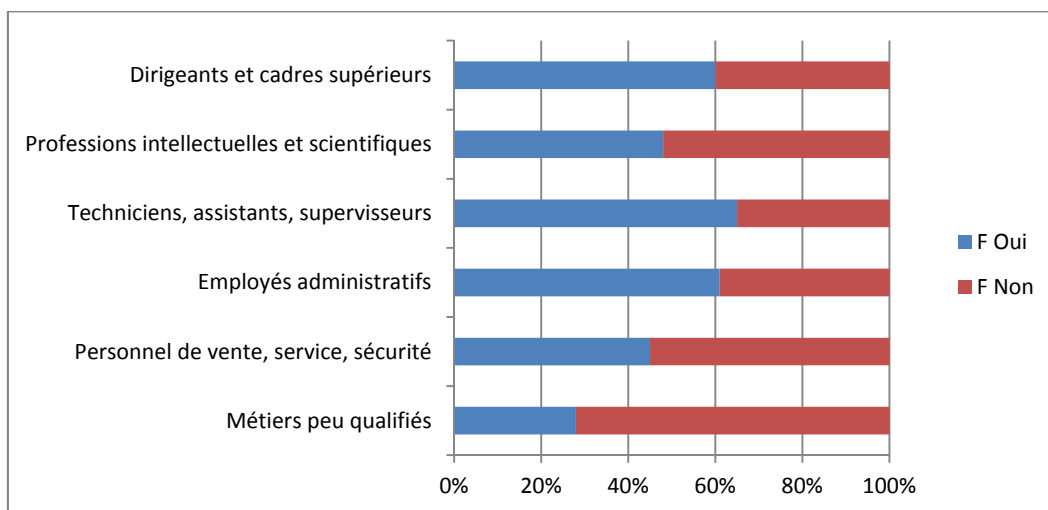


Graphique 9 : Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Salariés HOMMES de 40 à 49 ans, selon la branche d'activité.
Réponses oui = « oui, je le pense » et non = « non, je ne le pense pas » + « non, je ne le voudrais pas ».
Branches d'activité pour lesquelles un nombre suffisant de réponses est disponible.

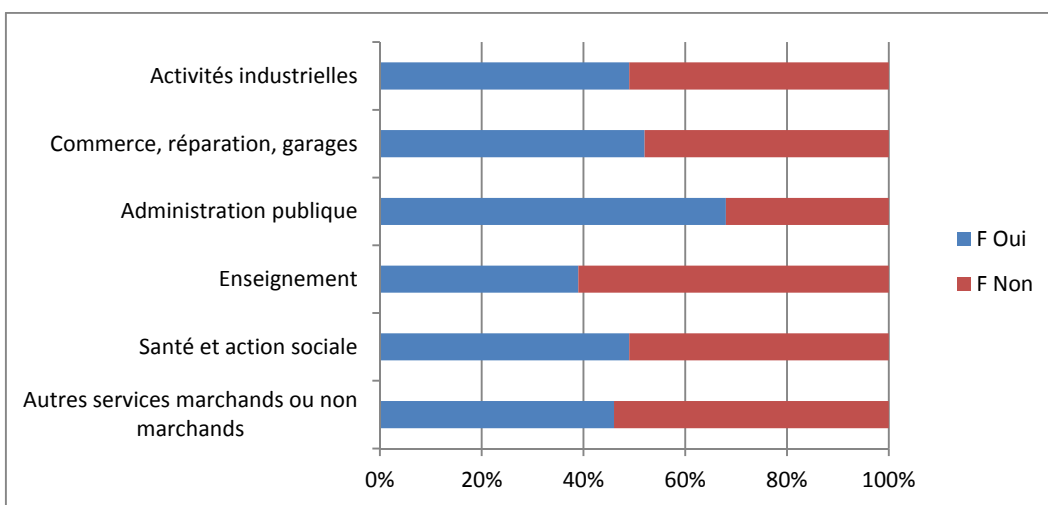


Les femmes de 40 à 49 ans (graphiques 10 et 11) qui pensent pouvoir faire le même travail à 60 ans sont proportionnellement moins nombreuses parmi les métiers peu qualifiés (28%), le personnel de vente et de service (45%) ainsi que dans les professions intellectuelles et scientifiques (48%, catégorie incluant les enseignants). C'est d'ailleurs dans l'enseignement (39%) qu'elles sont proportionnellement les moins nombreuses à déclarer qu'elles pourront faire le même travail jusque 60 ans.

Graphique 10 : Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Salariées FEMMES de 40 à 49 ans, selon la profession.
Réponses oui = « oui, je le pense » et non = « non, je ne le pense pas » + « non, je ne le voudrais pas ».
Professions pour lesquelles un nombre suffisant de réponses est disponible.



Graphique 11 : Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Salariées FEMMES de 40 à 49 ans, selon la branche d'activité.
Réponses oui = « oui, je le pense » et non = « non, je ne le pense pas » + « non, je ne le voudrais pas ».
Branches d'activité pour lesquelles un nombre suffisant de réponses est disponible.



4. Qu'est-ce qui influence le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés ?

4.1 La qualité du travail

Vingt-deux indicateurs repris dans le tableau 3 définissent la qualité du travail. Ils sont répartis en quatre groupes principaux : contenu du travail, environnement de travail, conditions d'emploi, relations sociales. Chaque indicateur est composé d'une série de variables.⁴

Sept indicateurs font référence aux caractéristiques du contenu du travail. Ils varient considérablement en fonction du facteur de soutenabilité (penser pouvoir accomplir le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans).

La *pression émotionnelle*, les *tâches répétitives* et la *pression liée à la rapidité* enregistrent des scores supérieurs pour le groupe qui ne pense pas pouvoir effectuer le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans. La *pression émotionnelle* fait référence au fait que le rythme de travail dépende d'autres personnes et à diverses autres manifestations de la pression émotionnelle du contexte de travail. Cet indicateur est plus élevé (0.52) pour les personnes qui pensent qu'elles ne pourront pas effectuer le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans. Il est de 0.47 pour ceux qui croient pouvoir le faire.

L'indicateur *tâches répétitives* concerne les travailleurs qui répondent que leur poste implique des tâches courtes de moins de 10 minutes. En ce qui concerne la soutenabilité du travail, l'indicateur est plus élevé (0.40) pour ceux qui pensent que leur emploi n'est pas soutenable que pour ceux qui pensent le contraire (0.34).

L'indicateur *pression liée à la rapidité* résume les variables relatives à un rythme rapide, le contrôle externe du rythme et le manque de temps pour accomplir sa tâche. La moyenne varie de 0.39 (travail non soutenable) à 0.32 (travail soutenable).

L'*autonomie dans l'exécution de la tâche* et, en particulier, l'*autonomie dans le temps de travail* ont également un impact sur l'évaluation de la soutenabilité du travail mais dans le sens positif. L'*autonomie de la tâche* résume les scores des répondants à trois questions relatives à la capacité de choisir ou de changer l'ordre des tâches, les méthodes de travail et le rythme de travail. L'*autonomie dans le temps de travail* exprime dans quelle mesure le salarié peut prendre lui-même des décisions relatives à l'exécution de son travail. La supervision de subordonnés fait également partie de cet indicateur. Les moyennes sont plus élevées pour ceux qui pensent que leur travail est soutenable jusqu'à l'âge de 60 ans : 0.72 pour l'*autonomie dans l'exécution de la tâche* et 0.42 pour l'*autonomie du temps de travail*. Elles sont inférieures pour le groupe d'avis contraire, à savoir 0.68 et 0.35. Les indicateurs *travail d'équipe autonome* et *complexité de la tâche* ne semblent pas avoir un impact sur l'évaluation de la soutenabilité du travail.

En ce qui concerne la dimension relative à l'environnement de travail, la principale variation dans les moyennes porte sur l'indicateur *risques*. Cet indicateur résume les scores des questions en rapport avec un éventail de risques auxquels les travailleurs peuvent être exposés. Certaines questions renvoient à des troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle, d'autres à des risques biochimiques et un troisième groupe de questions évoque une exposition à des risques ambiants (tels que les températures extrêmes ou le bruit). La moyenne pour tous les travailleurs dans la catégorie d'âge de 50 à 59 ans est de 0.19 mais de 0.24 pour ceux qui ne pensent pas pouvoir effectuer le même travail jusqu'à 60 ans et 0.15 pour ceux qui pensent en être capables.

4. Pour la définition de ces indicateurs, voir le rapport complet de l'analyse de l'enquête EWCS 2010 pour la Belgique : Vandenbrande T., Vandekerckhove S., Vendramin P., Valenduc G., Huys R., Van Hootegeem G., Hansez I., Vanroelen C., Puig-Barrachina V., Bosmans K. & De Witte H., *La qualité du travail et de l'emploi en Belgique*, Eurofound, Dublin et SPF Emploi, travail et concertation sociale, Bruxelles, 2011.

Dans le groupe d'indicateurs concernant les conditions d'emploi, la variation la plus significative dans les moyennes concerne les *opportunités de carrière*. Cet indicateur est mesuré à partir d'une question qui demande au répondant s'il est plus ou moins d'accord avec l'affirmation selon laquelle « son emploi offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière ». La moyenne pour tous les travailleurs dans la catégorie d'âge de 50 à 59 ans est de 0.49 mais de 0.44 pour ceux qui ne pensent pas pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsqu'ils auront 60 ans et 0.54 pour ceux qui pensent en être capables. Quant aux indicateurs concernant les relations sociales, ils montrent un effet positif de tous les indicateurs sur l'évaluation de la soutenabilité du travail.

Tableau 3 : Indicateurs de la qualité du travail selon la réponse à la question « Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ? » Tous les travailleurs de 50 à 59 ans.

	Moyenne	Oui, je pense	Non, je ne pense pas	Non, je ne voudrais pas	Sig.	Lecture des chiffres Indice de 0 à 1
<i>Contenu du travail</i>						
Travail d'équipe autonome	0.35	0.34	0.36	0.34		1 = plus d'autonomie
Pression émotionnelle	0.49	0.47	0.52	0.51	***	1 = plus de pression
Tâches répétitives	0.37	0.34	0.40	0.43	***	1 = plus de tâches répétitives
Pression liée à la rapidité	0.35	0.32	0.39	0.38	***	1 = plus de pression à la rapidité
Autonomie d'exécution de la tâche	0.70	0.72	0.68	0.66	**	1 = plus d'autonomie
Complexité de la tâche	0.70	0.70	0.71	0.65	***	1 = plus de complexité
Autonomie du temps de travail	0.38	0.42	0.35	0.35	***	1 = plus d'autonomie
<i>Environnement de travail</i>						
Risques	0.19	0.15	0.24	0.22	***	1 = plus d'exposition à des risques
En contact avec des personnes extérieures	0.57	0.60	0.55	0.54	***	1 = plus de relations avec des personnes extérieures
Lieu de travail fixe	0.40	0.38	0.43	0.41	*	1 = lieux plus variés
<i>Conditions d'emploi</i>						
Opportunités de carrière	0.49	0.54	0.44	0.43	***	1 = plus d'opportunités
Contrat	0.86	0.88	0.86	0.82	**	1 = plus de CDI
Rémunération	0.29	0.29	0.28	0.27	*	1 = plus élevée
Travail à temps plein	0.70	0.72	0.69	0.65	**	1 = plus de temps plein
Formation	0.41	0.42	0.41	0.38		1 = plus d'accès à la formation
Horaires de travail inhabituels	0.30	0.28	0.32	0.29	***	1 = plus d'horaires inhabituels
Flexibilité du temps de travail	0.30	0.29	0.33	0.30	***	1 = plus de flexibilité
<i>Relations sociales</i>						
Avoir son mot à dire	0.50	0.54	0.47	0.41	***	1 = plus d'expression
Soutien du management	0.80	0.83	0.77	0.75	***	1 = meilleur soutien
Support social	0.68	0.71	0.66	0.61	***	1 = plus de support social
Violence et harcèlement	0.11	0.07	0.16	0.17	***	1 = plus de harcèlement
Participation	0.63	0.65	0.60	0.59	**	1 = plus de participation

*p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001.

4.2 La santé

L'analyse des données de l'enquête étudie les effets positifs ou négatifs de la qualité du travail, à travers une série d'indicateurs de nature plus individuelle, notamment en matière de santé, de satisfaction au travail et de bien-être. Dans la compréhension de la perception de la soutenabilité du

travail, les variables de santé sont importantes. Elles sont un prédicteur important de durabilité dans le travail.

Une question demande aux salariés si leur travail a une incidence (positive ou négative, ou aucune incidence) sur leur santé. Le graphique 12 reprend les réponses des hommes et des femmes qui déclarent que leur travail affecte leur santé « principalement de façon négative », ceci pour tous les âges. Il est intéressant de constater, tant pour les hommes que pour les femmes, que la proportion de personnes qui déclarent une influence négative croît de 30 à 50 ans, et particulièrement de 40 à 50 ans, pour décroître par la suite. Ici aussi, on peut émettre l'hypothèse (à démontrer) que cette influence négative du travail sur la santé est un facteur qui pousse à un retrait du travail ou à un changement de poste de travail à l'approche de la cinquantaine.

Graphique 12 : Votre travail affecte-t-il votre santé ?
Tous les salariés. Réponse : oui, principalement de façon négative.

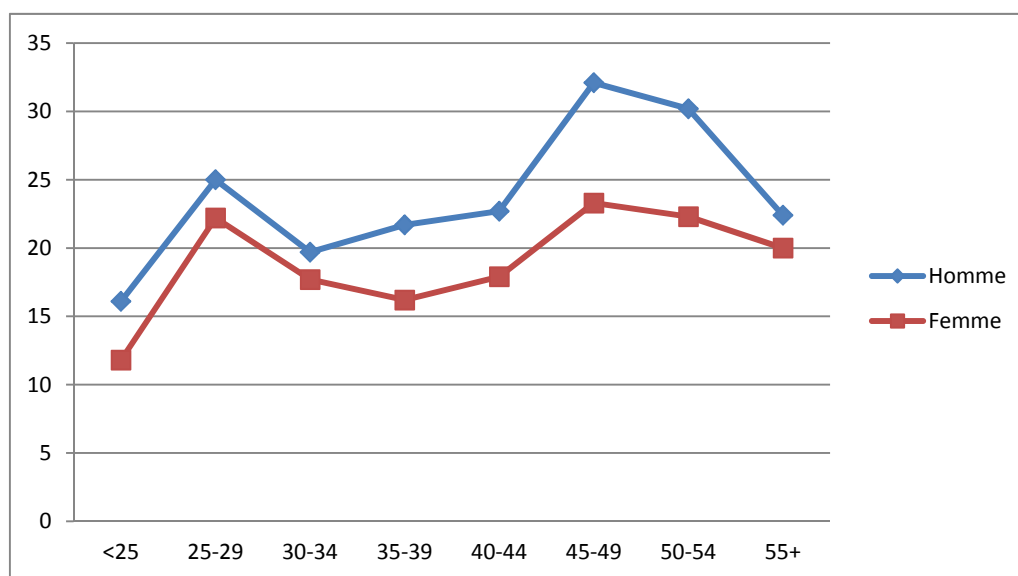


Tableau 4 : Indicateurs santé selon la réponse à la question « Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ? » Tous les travailleurs de 50 à 59 ans.

	Moyenne	Oui, je pense	Non, je ne pense pas	Non, je ne voudrais pas	Sig.	Lecture des chiffres Indice de 0 à 1
Risques professionnels pour la santé	0,40	0,33	0,50	0,47	***	1 = plus grande exposition à des risques pour la santé
État de santé général	0,78	0,81	0,73	0,75	***	1 = une meilleure santé
Santé physique	0,61	0,69	0,50	0,54	***	1 = une meilleure santé
Santé psychologique	0,78	0,83	0,72	0,72	***	1 = une meilleure santé

*p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001.

4.3 La compatibilité du travail et de la vie privée

Le thème de la conciliation entre le temps de travail et le temps personnel est abordé explicitement par deux questions de l'enquête EWCS. L'une demande dans quelle mesure les horaires de travail s'accordent bien ou mal avec les engagements sociaux et familiaux en dehors du travail – pour faire bref, la *concordance*. L'autre demande s'il est plus ou moins facile de prendre une heure ou deux sur son temps de travail pour traiter des problèmes personnels ou familiaux – en bref, les *petits arrangements*. Les résultats (tableau 5) montrent que les 50 ans et plus ont plutôt de meilleures opportunités que les plus jeunes en matière de concordance ou de petits arrangements. Les différences ne sont toutefois pas très importantes concernant la concordance, elles sont un peu plus marquées concernant les petits arrangements. Les différences entre les hommes et les femmes sont peu significatives chez les moins de 50 ans, elles sont plus prononcées chez les 50 ans et plus.

Tableau 5 – Indicateurs de difficultés de conciliation entre travail et hors-travail, selon l'âge

	<35 ans H+F	35-49 ans H+F	50+ Hommes	50+ Femmes
Concordance : pas bonne ou pas bonne du tout	16%	15%	17%	9%
Petits arrangements : très ou plutôt difficiles	37%	36%	29%	32%

Lorsqu'on met en relation les difficultés de conciliation avec la perspective de pouvoir faire encore le même travail à l'âge de 60 ans (tableau 6), il apparaît clairement que les salariés qui éprouvent des difficultés de conciliation sont nettement plus nombreux à penser ne plus pouvoir faire encore le même travail à 60 ans. Les difficultés de conciliation ressortent clairement comme un facteur de moins bonne soutenabilité du travail.

Tableau 6 – Pourcentage d'opinions négatives (je ne pense pas + je ne voudrais pas) à la question « Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement quand vous aurez 60 ans ? »

	<35 ans H+F	35-49 ans H+F	50-59 Hommes	50-59 Femmes
<i>Pourcentage d'opinions négatives sur la soutenabilité dans chaque catégorie d'âge</i>	52%	43%	32%	41%
Concordance :				
Pas bonne ou pas bonne du tout	72%	61%	50%	56%
Bonne ou très bonne	49%	40%	28%	39%
Petits arrangements :				
Très ou plutôt difficiles	64%	51%	40%	54%
Pas trop ou pas du tout difficiles	46%	39%	27%	34%

Un autre aspect de la conciliation concerne les préférences en termes de temps de travail. Plusieurs études soulignent que les travailleurs âgés souhaitent souvent réduire leur temps de travail. Certaines conventions collectives sectorielles (santé, aide sociale, enseignement, fonction publique) mettent en place des dispositifs de réduction du temps de travail à partir de 50 ou 55 ans. Le système de crédit-temps ouvre également cette possibilité.

L'enquête EWCS 2010 pose la question suivante : « 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 ? ». Cette réponse peut être comparée au nombre d'heures hebdomadaires habituelles travaillées par chaque répondant. En moyenne, pour tous les âges, 63% des salariés souhaitent travailler le même nombre d'heures qu'actuellement, 23% souhaiteraient travailler moins et 14% souhaiteraient travailler plus. Dans la tranche d'âge des 50 ans et plus, ces pourcentages sont respectivement 64%, 26% et 10%. Les travailleurs âgés sont donc légèrement plus nombreux à souhaiter travailler moins et moins nombreux à souhaiter travailler plus. Ce sont surtout les salariés à temps partiel qui souhaiteraient travailler plus.

Il y a cependant des différences significatives entre les femmes et les hommes, comme le montre le tableau 7. Parmi les 50 ans et plus, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à souhaiter réduire leur temps de travail (28% contre 24%) ; elles sont aussi plus nombreuses à souhaiter une réduction importante (au moins 8 heures par semaine). Quand on compare avec la tranche d'âge précédente (35-49 ans), il n'y a pas de différence concernant les souhaits des hommes, mais ceux des femmes changent : à partir de 50 ans, le souhait d'augmenter son temps de travail recule et le souhait de réduire significativement son temps de travail progresse.

Tableau 7 – Préférences individuelles en termes de diminution ou d'augmentation de la durée hebdomadaire du travail

	50+ Hommes	50+ Femmes	35-49 Hommes	35-49 Femmes
Pas de changement	67%	61%	68%	60%
Diminution de 8h et plus	14%	20%	13%	15%
Diminution de moins de 8h	10%	8%	10%	10%
Augmentation	9%	11%	9%	15%
	100%	100%	100%	100%

Quelle est la relation entre le souhait de réduire son temps de travail et l'opinion concernant la possibilité de faire encore le même travail quand on aura 60 ans ? L'analyse statistique de la corrélation entre ces deux variables ne donne pas de résultat probant. La seule conclusion significative concerne les femmes : celles qui souhaiteraient réduire fortement leur temps de travail (8h et plus) sont aussi proportionnellement plus nombreuses à penser qu'elles ne pourraient pas ou ne voudraient pas faire le même travail jusque 60 ans. La relation de causalité peut toutefois jouer dans un sens ou dans l'autre.

5. Conclusion

Les résultats de l'enquête EWCS confirment que le maintien dans l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans est fortement lié à la qualité du travail et de l'emploi. Parmi les travailleurs de 50 à 59 ans, la perspective de pouvoir rester dans son emploi actuel jusque l'âge de 60 ans varie fortement selon le genre, selon les professions et selon les branches d'activité. Les métiers les plus exposés à des perspectives défavorables sont les métiers manuels et, dans une moindre mesure, les professions

intellectuelles et scientifiques. Les secteurs les plus exposés sont l'enseignement, la fonction publique et l'industrie manufacturière. Lorsqu'on s'intéresse aux perspectives exprimées par les 40-49 ans, on observe une « période de doute » qui se situe entre 40 et 44 ans pour les hommes, 45 et 49 ans pour les femmes. Si on examine plus finement la perception de la soutenabilité du travail exprimée par les 40-49 ans, des différences apparaissent entre les femmes et les hommes.

Trois facteurs influencent principalement la soutenabilité du travail pour les travailleurs âgés : la qualité du travail, la santé et la compatibilité du travail avec la vie privée.

En matière de qualité du travail, les indicateurs liés au contenu du travail jouent un rôle important : la pression émotionnelle, les tâches répétitives et la pression liée à la rapidité sont des facteurs défavorables, tandis que l'autonomie est un facteur favorable. L'exposition à des risques physiques, biochimiques ou environnementaux est un facteur défavorable. Les opportunités de carrière et des relations sociales de bonne qualité sont des facteurs favorables. En matière de santé, trois composantes interviennent : la santé physique, la santé psychologique et l'existence de risques professionnels qui menacent la santé. En matière de conciliation du travail avec la vie privée, une bonne concordance des horaires de travail avec les engagements personnels ou familiaux, ainsi que la facilité de prendre de petits arrangements avec son temps de travail, exercent une influence positive sur la perception de la soutenabilité du travail.