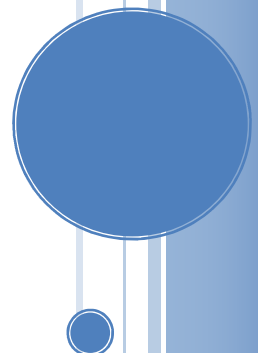


L'âge et la soutenabilité du travail

*Enjeux et conditions d'un travail plus
soutenable pour les salariés âgés*

Patricia Vendramin
Gérard Valenduc

Étude réalisée par la Fondation Travail-Université (FTU)
et publiée avec le soutien de la Communauté française
Décembre 2012



Dans le cadre de sa mission d'éducation permanente, reconnue et soutenue par la Communauté française, l'ASBL Fondation Travail-Université publie chaque année une série d'analyses intitulées "Notes d'éducation permanente", ainsi qu'une étude sur un thème spécifique. Ce rapport sur les enjeux et conditions d'un travail plus soutenable pour les salariés âgés constitue l'étude 2012.

Les "Notes d'éducation permanente" et les études publiées avec le soutien de la Communauté française sont téléchargeables sur www.ftu.be/ep.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences Creative Commons
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



L'âge et la soutenabilité du travail par [Patricia Vendramin et Gérard Valenduc](#) est mis à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage des Conditions Initiales à l'Identique 3.0 Unported](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à www.ftu-namur.org.

FTU

ASBL Fondation Travail-Université
Rue de l'Arsenal, 5 – B-5000 Namur
081-725122

Site "éducation permanente" : www.ftu.be/ep

Site "recherche" : www.ftu-namur.org

Direction scientifique :

Gérard Valenduc (gvalenduc@ftu-namur.org) et Patricia Vendramin (pvendramin@ftu-namur.org)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
1. LE CONTEXTE POLITIQUE NATIONAL ET EUROPÉEN	5
1.1 Le taux d'emploi des travailleurs âgés.....	5
1.2 Au-delà des objectifs quantitatifs.....	7
2. UN PORTRAIT STATISTIQUE DES TRAVAILLEURS DE 50 ANS ET PLUS	8
2.1 La répartition des 50+ par branche d'activité et par profession	8
2.2 Le travail à temps partiel chez les 50+.....	10
3. LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI EN FONCTION DE L'ÂGE	12
4. LES ATTITUDES PAR RAPPORT AU VIEILLISSEMENT AU TRAVAIL	17
4.1 Rester dans l'emploi actuel jusque 60 ans ?.....	17
4.2 Réduire son temps de travail en fin de carrière ?	22
5. LES FACTEURS QUI INFLUENCENT LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	24
5.1 La qualité du travail	24
5.2 La santé.....	26
5.3 La compatibilité du travail et de la vie privée.....	27
5.4 Qu'est-ce qu'un travail soutenable ?	28
CONCLUSIONS	29
BIBLIOGRAPHIE	30

INTRODUCTION

Peut-on vraiment travailler plus longtemps ? Cette question toute simple reflète le doute qui s'installe chez de nombreux travailleurs confrontés, d'un côté, à des discours politiques qui soulignent la nécessité de rester plus longtemps en emploi, de manière à financer les coûts de la protection sociale (santé et retraites) pour une population dont l'espérance de vie moyenne s'accroît, et de l'autre côté, à la réalité quotidienne de conditions de travail parfois difficiles, souvent marquées par des rythmes accélérés, du stress, des postures pénibles ou une raréfaction des perspectives professionnelles.

La traduction de cette question en problématique de recherche conduit à s'interroger sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs vieillissants.

C'est ce que nous avons fait en partant des résultats belges de l'enquête européenne sur les conditions de travail (en abrégé : [EWCS 2010](#)). Cette enquête est réalisée tous les cinq ans par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, Dublin). La dernière enquête est celle de 2010, dont les résultats ont été rendus publics en 2012. Ils sont accessibles via le site www.eurofound.europa.eu. Dans l'enquête EWCS 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.

Le Centre de recherche de la FTU a participé en 2012 à trois recherches reposant sur l'exploitation et l'analyse secondaire des résultats de l'enquête EWCS 2010.

- ❖ Sous la direction du HIVA (KU Leuven) et en collaboration avec des équipes de recherche de l'ULg et de la VUB, la FTU a participé au rapport sur l'analyse des données du volet belge de l'EWCS 2010, publié par le SPF Emploi, travail et concertation sociale sous le titre *La qualité du travail et de l'emploi en Belgique*. La FTU a notamment rédigé le chapitre concernant le vieillissement au travail.
- ❖ Pour Eurofound, la FTU a coordonné l'analyse secondaire, au niveau des 27 pays de l'Union européenne, des données sur le vieillissement et la soutenabilité du travail. Cette recherche a été réalisée en collaboration avec le Centre d'études de l'emploi (Paris) et le CIRTES-UCL et publiée par Eurofound sous le titre *Sustainable work and the ageing workforce*.
- ❖ À la demande de l'Institut syndical européen (ETUI), la FTU a rédigé un document de travail intitulé *Métiers et vieillissement au travail*, qui met l'accent sur la différenciation des problèmes et enjeux du vieillissement au travail selon les catégories de métiers, au niveau européen.

Si l'enquête européenne sur les conditions de travail est la principale source des données exploitées dans cette étude, d'autres sources ont également été utilisées, notamment les résultats 2010 de l'enquête sur les forces de travail (Labour Force Survey, en abrégé : [LFS 2010](#)). Il s'agit également d'une enquête européenne, réalisée dans chaque pays par les administrations statistiques nationales, c'est-à-dire en Belgique par Statbel (SPF Économie, Direction générale des statistiques et de l'information économique). Cette enquête est réalisée de manière continue, avec une publication de synthèse chaque année. Les résultats belges sont accessibles sur le site www.statbel.fgov.be et les résultats européens sur le site Eurostat de la Commission européenne. Pour assurer une comparaison correcte avec EWCS 2010, ce sont les données 2010 de la LFS qui ont été utilisées, bien que les données 2011 soient déjà disponibles.

La présente étude propose une synthèse des principaux acquis de ces différentes recherches, dans le but de mettre à la disposition des organisations d'éducation permanente un cadre de référence pour les actions de sensibilisation ou de formation sur le thème du vieillissement au travail.

1. LE CONTEXTE POLITIQUE NATIONAL ET EUROPÉEN

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. La Belgique n'échappe pas à cette tendance.

1.1 LE TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS

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 2010¹. 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).

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. Toutefois, cette augmentation ne permet pas d'atteindre les objectifs de Stockholm. La Belgique en reste assez éloignée et elle se situe nettement en-dessous de la moyenne européenne, qui est de 46.3%. Par rapport aux pays voisins, elle est nettement à la traîne (tableau 1) ; le taux d'emploi des 55-64 ans en Belgique est inférieur de 20 points de pourcentage à celui de l'Allemagne ou de la Grande-Bretagne. Seule la situation de la France est quelque peu comparable.

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

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

Source : LFS, Eurostat, 2010

Par rapport à l'objectif de Barcelone, l'âge moyen de sortie définitive du marché du travail est passé en Belgique de 58.5 ans en 2002 à 61.6 ans en 2007, selon une méthode de calcul particulière proposée à l'époque par Eurostat, mais qui a été abandonnée depuis lors.

Pour analyser l'évolution des taux d'emploi entre 55 et 64 ans, il est cependant utile de dresser un portrait statistique plus fin que celui est demandé par la Commission européenne, en distinguant quatre tranches d'âge : 45-49 ans, 50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans (tableau 2), pour voir à partir de quel âge le taux d'emploi commence à chuter. On remarque alors que la décroissance des taux d'emploi n'est pas constante et qu'elle prend des formes différentes en Belgique et dans les pays voisins.

¹ Le taux d'emploi est le rapport entre la population active occupée (salariés et indépendants) et la population dite en âge de travailler (16-64 ans). Pour une tranche d'âge donnée, le taux d'emploi est le rapport entre la population active occupée et la population totale dans cette tranche d'âge. Un taux d'emploi de 37% chez les 55-64 ans signifie donc que, dans cette tranche d'âge, 37 personnes sur 100 sont en emploi. Les autres sont ou bien au chômage, ou bien inactives au sens économique du terme (en pré-pension ou à la retraite, en maladie ou incapacité de travail, au foyer).

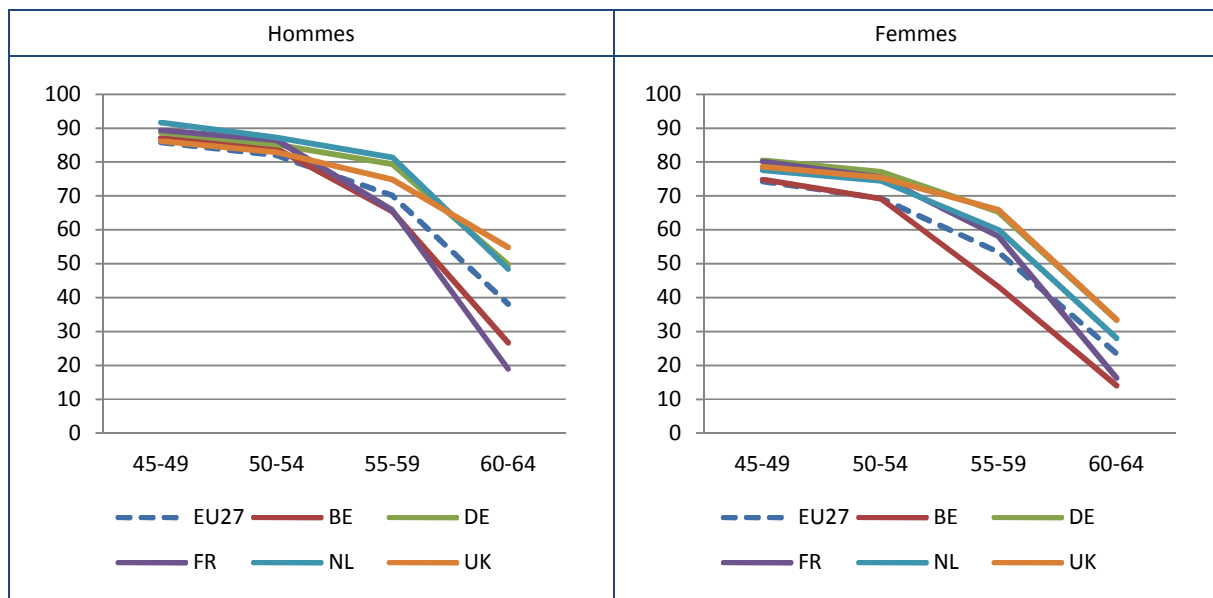
Tableau 2 – Évolution des taux d'emploi par tranche d'âge de 5 ans, 2010

	Total				Hommes				Femmes			
	45-49	50-54	55-59	60-64	45-49	50-54	55-59	60-64	45-49	50-54	55-59	60-64
EU27	80.0	75.5	61.5	30.5	85.8	81.9	70.1	38.1	74.3	69.3	53.4	23.5
BE	81.0	76.6	54.2	20.2	87.1	83.9	65.4	26.7	74.8	69.2	43.2	14.0
DE	84.6	81.1	72.2	41.4	88.7	85.1	79.4	49.7	80.5	77.1	65.2	33.4
FR	84.7	80.8	61.8	17.6	89.4	86.5	65.8	18.9	80.1	75.5	58.0	16.3
NL	84.7	80.9	70.7	38.2	91.7	87.2	81.4	48.4	77.6	74.5	60.0	28.0
UK	82.3	79.1	70.3	43.9	86.2	82.9	74.8	54.8	78.6	75.4	65.9	33.5

Source : LFS, Eurostat, 2010

On voit que la situation de départ des cinq pays, entre 45 et 49 ans, est semblable et assez proche de la moyenne européenne. Quand on passe à la tranche d'âge 50-54 ans, les taux d'emploi commencent déjà à diminuer, mais les écarts ne se creusent pas, ni entre les pays, ni entre les hommes et les femmes. C'est quand on passe à la tranche d'âge 55-59 ans, puis 60-64 ans, que tous les écarts se creusent. Le graphique 1 est encore plus parlant à ce sujet que le tableau 2. Préalablement à la lecture de ce graphique, il faut rappeler qu'en 2010, l'âge de la retraite au taux plein était fixé à 60 ans en France et à 65 ans dans les quatre autres pays, avec toutefois une multiplicité de régimes dérogatoires dans tous les pays ; en Belgique, la prépension conventionnelle permettait de quitter l'emploi à partir de 58 ans, sous certaines conditions d'ancienneté.

Graphique 1 – Évolution du taux d'emploi des hommes et des femmes, par tranche d'âge de 5 ans



Source : LFS, Eurostat, 2010, mêmes données que le tableau 2.

Pour les hommes, l'évolution est identique en Allemagne et aux Pays-Bas et quasi-identique en Grande-Bretagne : le taux d'emploi décroît de manière uniforme jusqu'à 55-59 ans, puis la décroissance s'accélère quand on passe à 60-64 ans. En Belgique et en France, la décroissance s'accélère cinq ans plus tôt et devient très forte quand on franchit le seuil de 60 ans. Dans le cas belge, le taux d'emploi masculin passe de 84% à 27% entre les tranches d'âge 50-54 ans et 60-64 ans.

Pour les femmes, l'évolution est identique en Allemagne et en Grande-Bretagne, la courbe verte et la courbe orange se confondent sur le graphique. Les Pays-Bas suivent la même tendance : une décroissance qui commence à s'accroître après 55 ans et qui se confirme après 60 ans. La situation française est alignée sur celle

des Pays-Bas jusque 55-59 ans, puis le taux d'emploi chute brutalement (retraite à taux plein à partir de 60 ans en France en 2010). Le cas de la Belgique est singulier : entre la tranche d'âge 50-54 ans et la tranche d'âge 60-64 ans, le taux d'emploi des femmes chute de 70% à 14%. Cette chute est d'une ampleur comparable à celle du taux d'emploi masculin (moins 56 points de pourcentage) et ne peut donc pas s'expliquer par un taux d'activité plus faible des femmes plus âgées. Quand on compare la situation de la Belgique avec celle de la France, on peut se demander si le système belge de prépension conventionnelle à partir de 58-60 ans n'a pas eu le même effet sur les taux d'emploi que la loi sur la retraite à 60 ans en France.

En d'autres termes, la singularité de la Belgique par rapport à ses voisins allemands, néerlandais et britanniques est que l'inflexion décisive dans le taux d'emploi n'a pas lieu lors du passage de la tranche 55-59 à la tranche 60-64 comme chez ces trois voisins, mais cinq ans plus tôt, en dépit d'un âge de la retraite fixé officiellement à 65 ans.

1.2 AU-DELÀ DES OBJECTIFS QUANTITATIFS

Les objectifs assignés par les politiques européennes ont donc maintenu, depuis plus de dix ans, une pression 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 continuée, 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). La fréquence croissante des troubles musculo-squelettiques (douleurs dans les bras, les épaules, le dos, les jambes) est liée à une exposition croissante à des postures pénibles ou inconfortables, qui touche des travailleurs de tous les âges mais rend les travailleurs âgés plus vulnérables (Villosio, 2008).
- ❖ 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, comme la mémorisation (Volkoff & Pueyo, 2008). Près de la moitié des travailleurs de 50 ans et plus présentent de légères déficiences visuelles, qui peuvent être aisément compensées par des aménagements des postes de travail ou des mesures correctrices individuelles. Les troubles de la mémoire peuvent également être compensés par des mesures organisationnelles, car les travailleurs âgés connaissent souvent un déclin de la mémoire immédiate compensé par un renforcement de la mémoire procédurale. Une organisation du travail qui valorise la mémoire procédurale et ménage la mémoire immédiate ne dévalorise pas les travailleurs âgés.
- ❖ Les recherches en psychologie sociale mettent en évidence le rôle des stéréotypes qui stigmatisent les travailleurs âgés. Ces stéréotypes créent des représentations sociales du vieillissement qui sont

différenciées selon le sexe ou la profession et qui ont des conséquences sur la qualité de vie au travail des âgés et leur éventuelle volonté de sortie anticipée de l'emploi (Gaillard & Desmette, 2010). Ces stéréotypes peuvent être renforcés par des dispositifs institutionnels comme les prépensions précoces. Les travailleurs âgés ont tendance à intérioriser les stéréotypes négatifs à leur égard et finissent par adopter des comportements conformes à ces stéréotypes. La lutte contre les stéréotypes liés à l'âge est donc un enjeu très important, comme l'a souligné une campagne de sensibilisation du SPF Emploi, travail et concertation sociale (CAPA, 2006).

- ❖ 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.

Par ailleurs, les argumentations exclusivement basées sur les défis du financement de la sécurité sociale font l'impasse sur la réalité des conditions d'emploi et de travail des salariés âgés, ainsi que sur les perceptions et les attentes de ceux-ci. On peut rencontrer ce type d'aveuglement aussi bien parmi les promoteurs d'une prolongation de la vie professionnelle que parmi les défenseurs des dispositifs actuels de prépension. L'enquête EWCS, qui repose sur les perceptions et opinions des travailleurs par rapport à leurs conditions de travail, contribue à corriger ce biais.

2. UN PORTRAIT STATISTIQUE DES TRAVAILLEURS DE 50 ANS ET PLUS

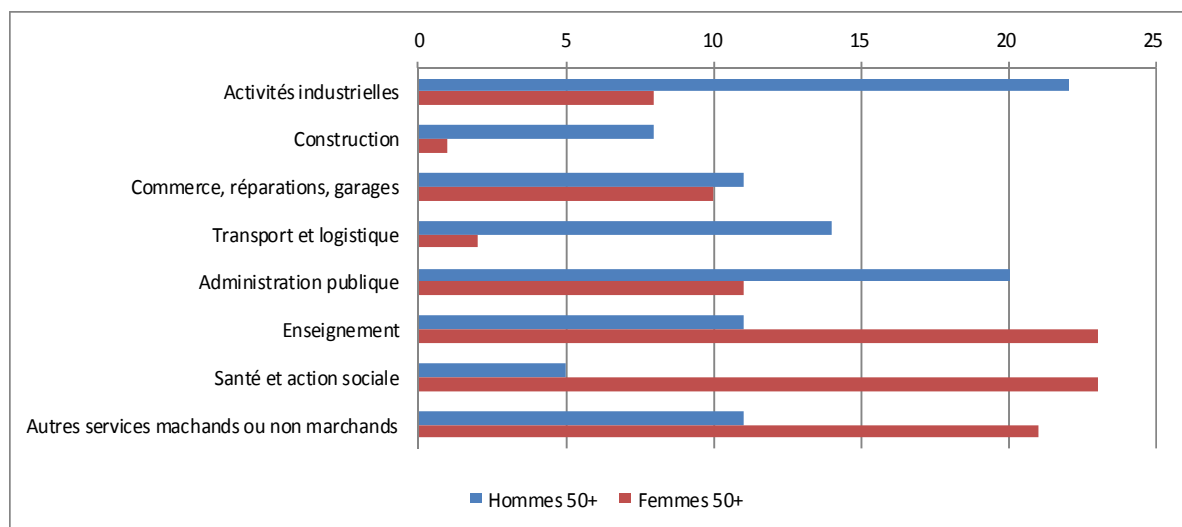
Selon le volet belge de l'enquête EWCS 2010, le profil des travailleurs âgés de 50 ans et plus (en abrégé : 50+) présente quelques caractéristiques spécifiques. On y trouve un peu plus de travailleurs indépendants que dans les tranches d'âge plus jeunes. Parmi les salariés, on rencontre une proportion 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.

2.1 LA RÉPARTITION DES 50+ PAR BRANCHE D'ACTIVITÉ ET PAR PROFESSION

Des différences importantes entre les hommes et les femmes se manifestent également lorsqu'on examine la répartition des emplois des 50+ selon les secteurs d'activité et selon les professions.

Par rapport aux secteurs d'activité, le graphique 2 fait apparaître, chez les 50+, 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+ que dans les autres groupes d'âge.

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



Source : EWCS, 2010

De plus, la distribution des emplois entre les différents secteurs varie selon les tranches d'âge, comme le montre le tableau 3. Les travailleurs âgés sont proportionnellement moins représentés que les plus jeunes dans le secteur du commerce, réparations et garages, dans les services divers marchands ou non marchands, alors qu'ils sont proportionnellement plus nombreux dans l'administration publique et l'enseignement. La Belgique est connue comme une économie axée essentiellement sur les services : 75% des salariés travaillent dans le secteur des services et ce pourcentage est légèrement supérieur pour les 50+ : 78%.

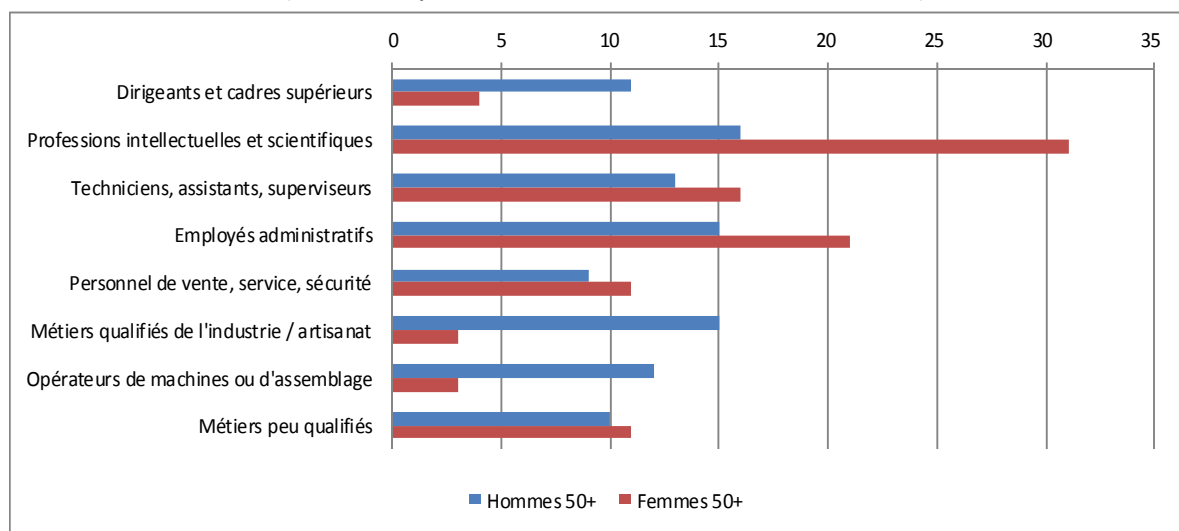
Tableau 3 – Distribution sectorielle des emplois salariés dans chaque tranche d'âge, 2010

Secteur d'activité	<35 ans	35-49 ans	50+	Tous
Activités industrielles (y compris énergie, eau, déchets)	18%	20%	17%	19%
Construction	7%	7%	5%	6%
Commerce de gros et de détail, réparations, garages	15%	13%	11%	13%
Transport et logistique	6%	13%	9%	8%
Administration publique	9%	5%	12%	8%
Enseignement	10%	15%	16%	14%
Santé et action sociale	11%	13%	13%	12%
Autres services marchands ou non marchands	24%	18%	16%	19%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : EWCS, 2010

Par rapport aux professions², le graphique 3 fait apparaître, parmi les 50+, 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 3 – 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)



Source : EWCS, 2010

Les graphiques 2 et 3 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.

2.2 LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL CHEZ LES 50+

Le temps partiel en fin de carrière est très répandu chez les femmes (53% des 50+ sont à temps partiel selon EWCS³, 56% selon l'enquête sur les forces de travail LFS) mais aussi chez les hommes (17% des 50+ selon les deux enquêtes). La proportion de 50+ masculins à temps partiel a plus que 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+ (données EWCS 2010).

² La référence est la classification internationale des professions (ISCO-08).
 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.

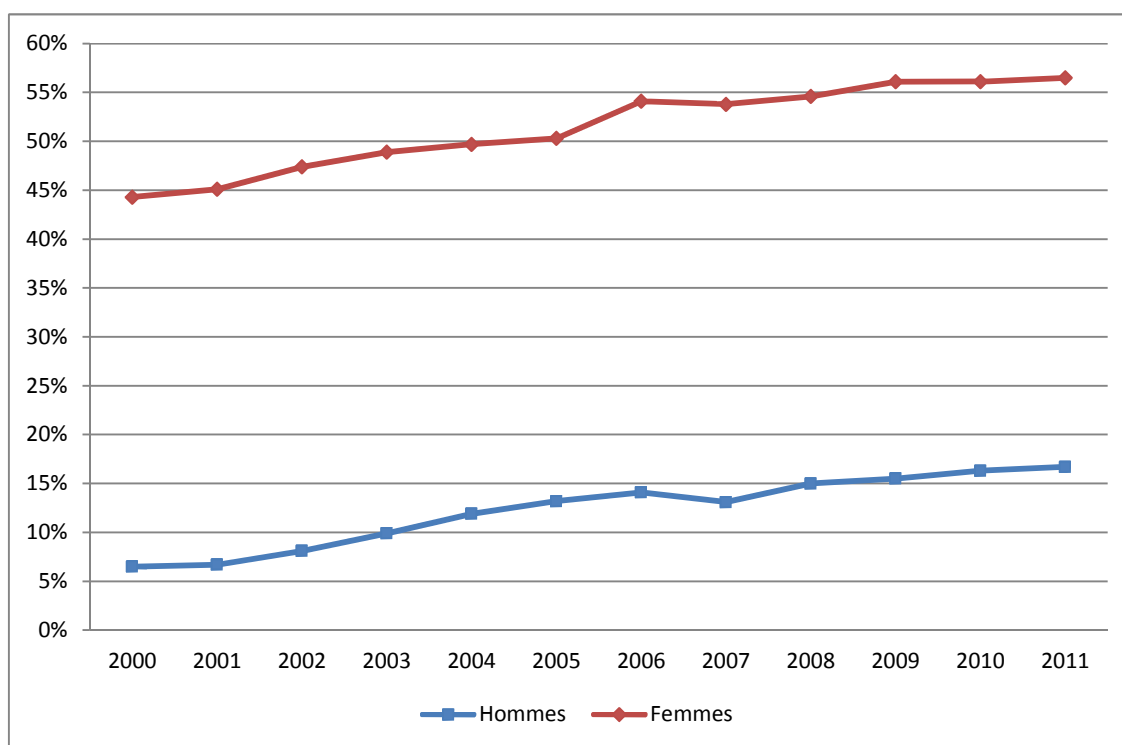
³ Selon les critères de l'EWCS, les travailleurs qui ont une durée hebdomadaire habituelle du travail inférieure à 35 heures sont considérés comme étant à temps partiel.

Tableau 4 – Pourcentage de temps partiel parmi les salariés de 50 ans et plus, 2010

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

Source : EWCS, 2010

L'importance du temps partiel chez les 50+ en Belgique peut notamment s'expliquer par l'existence de diverses dispositions légales ou conventionnelles qui permettent de passer à temps partiel en fin de carrière, mais qui sont moins répandues en France ou en Allemagne. On pense notamment aux formules de crédit temps pour les travailleurs âgés, à la possibilité de terminer sa carrière à temps partiel dans l'administration publique, à des conventions collectives sectorielles qui organisent une réduction progressive du temps de travail au-delà de 50 ans, comme dans le secteur hospitalier. Ce temps partiel de fin de carrière vient s'additionner au temps partiel qui existe déjà avant 50 ans. En Belgique, dans la tranche d'âge 25-49 ans, 6% des hommes et 42% des femmes travaillent à temps partiel ; après 50 ans, on passe de 6% à 17% chez les hommes et de 42% à 52% chez les femmes. Le passage à temps partiel en fin de carrière est donc un phénomène plus masculin que féminin. C'est aux Pays-Bas et en Grande-Bretagne qu'il est le plus répandu, en France le moins répandu. Il s'agit d'un phénomène qui s'est développé considérablement au cours des dix dernières années, comme le montre le graphique 2. C'est entre 2000 et 2006 que l'augmentation a été la plus forte, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

Graphique 4 – Évolution du pourcentage d'hommes et de femmes à temps partiel parmi les 50+ Belgique, 2000-2011

Source : Eurostat, LFS 2000-2011

Cette question du temps partiel en fin de carrière est liée aux préférences des femmes et des hommes à la fois en matière de soutenabilité du travail et de conciliation entre travail et vie privée. Nous y reviendrons plus loin, dans la discussion sur les facteurs de soutenabilité du travail.

3. LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI 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 & Wyatt, 2008 ; Muñoz de Bustillo et al., 2009). Dans cette étude pour Eurofound, un modèle statistique d'analyse par correspondances multiples a permis de repérer 8 indicateurs qui se sont avérés pertinents par rapport à la problématique des relations entre âge et travail :

- 1) Le travail en roulement (plages décalées ou coupées – *shift work*)⁴
- 2) Les postures pénibles ou fatigantes, au moins la moitié du temps⁵
- 3) Les rythmes de travail élevés, au moins la moitié du temps⁶
- 4) La compatibilité entre les horaires de travail et les engagements familiaux ou sociaux⁷
- 5) La latitude dans l'organisation de ses tâches ou de son temps au travail⁸
- 6) Le support social des collègues ou des supérieurs hiérarchiques⁹
- 7) Les perspectives de carrière¹⁰
- 8) Le risque de perdre son emploi dans les six prochains mois¹¹

On commentera ici ces 8 indicateurs à partir des résultats du volet belge de l'EWCS 2010. Pour un point de vue européen, on se référera à notre étude publiée par Eurofound (Vendramin et al., 2012). Pour une analyse plus détaillée par catégorie de métiers, on se référera à notre étude publiée par l'Institut syndical européen (Vendramin & Valenduc, 2012).

LE TRAVAIL EN ROULEMENT

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 une série de conventions collectives, négociées au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises, qui permettent de dégager les travailleurs âgés des formes d'horaires les plus atypiques, notamment le travail posté ou « à pauses ». Cette forme d'organisation du travail

⁴ Question 37f : Travaillez-vous sur la base de roulements ?

⁵ Question 24a : Dans quelle mesure votre travail implique-t-il des positions douloureuses ou fatigantes ?

⁶ Question 45a : Est-ce que votre travail nécessite des cadences de travail élevées ?

⁷ 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 ?

⁸ 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 ?

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

est en effet connue pour avoir des effets négatifs à long terme sur la santé. Effectivement, en Belgique, la proportion de salariés exposés au travail en roulement diminue avec l'âge, mais légèrement : elle passe de 16% chez les moins de 30 ans à 17% chez les 30 à 49 ans et 13% chez les 50 ans et plus. Parmi les 50+, le travail en roulement concerne 14% des hommes et 11% des femmes. Cette tendance générale cache toutefois de grandes disparités entre métiers. L'étude européenne pour ETUI montre que les métiers les plus exposés sont 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. Ce qu'il faut retenir, c'est que les travailleurs âgés ne sont pas vraiment « protégés » du travail en roulement.

LES POSTURES PÉNIBLES OU FATIGANTES

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, au contraire. Elle est de 31% chez les moins de 30 ans, 28% chez les 30 à 49 ans et toujours 33% chez les 50 ans et plus (tableau 5). Un tiers des salariés de 50 ans et plus sont donc exposés de manière importante à des postures qu'ils considèrent comme pénibles ou fatigantes. Or, l'impact sur la santé de ces postures pénibles devient plus important avec l'âge.

Tableau 5 – Proportion de salariés exposés à des postures pénibles ou fatigantes au moins la moitié du temps, 2010

	<30 ans	30-49 ans	50+
Hommes	32%	26%	33%
Femmes	29%	29%	33%
Tous	31%	28%	33%

Source : EWCS, 2010

L'étude européenne réalisée pour ETUI révèle deux catégories de métiers connaissent des tendances diamétralement opposées. D'un côté, les opérateurs et ouvriers d'assemblage voient leur exposition aux postures pénibles augmenter avec l'âge. 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+ diminue significativement par rapport aux 30-49 ans. 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.

LES RYTHMES ACCÉLÉRÉS ET LES DÉLAIS SERRÉS

Les rythmes de travail accélérés ou les délais serrés sont deux manifestations typiques de l'intensification du travail. Les rythmes accélérés sont liés à l'exigence de productivité croissante, les délais serrés sont liés à l'exigence de réactivité et aux systèmes de production « juste à temps ». L'exposition à ces contraintes diminue peu avec l'âge. Le tableau 6 montre que l'exposition à des rythmes de travail très rapides au moins la moitié du temps diminue effectivement avec l'âge, mais que plus d'un tiers des 50+ sont encore concernés. Quant aux délais serrés, ils connaissent un pic entre 30 et 49 ans, mais concernent toujours 50% des hommes et 42% des femmes au-delà de 50 ans.

Tableau 6 – Proportion de salariés exposés à des rythmes très rapides ou des délais serrés au moins la moitié du temps, 2010

	<30 ans	30-49 ans	50+
Rythmes très rapides			
Hommes	47%	44%	39%
Femmes	39%	37%	37%
Tous	43%	41%	38%
Délais serrés			
Hommes	52%	54%	50%
Femmes	39%	43%	42%
Tous	46%	49%	47%

Source :EWCS, 2010

LA COMPATIBILITÉ ENTRE LES HORAIRES DE TRAVAIL ET LES ENGAGEMENTS FAMILIAUX OU SOCIAUX

Les difficultés de conciliation entre les horaires de travail et la vie privée varient assez peu avec l'âge, comme le montre le tableau 7, sauf pour les femmes au-delà-de 50 ans, qui sont significativement moins exposées à ces difficultés.

Tableau 7 – Proportion de salariés qui déclarent que leurs horaires de travail ne concordent pas bien avec leurs engagements familiaux ou sociaux, 2010

	<30 ans	30-49 ans	50+
Hommes	16%	17%	17%
Femmes	14%	14%	10%
Tous	15%	16%	14%

Source :EWCS, 2010

Cette question de la conciliation est liée à celle du temps partiel. On pourrait 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, l'étude européenne sur les métiers et le vieillissement au travail, réalisée pour ETUI, montre que ce n'est pas le cas. 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.

LA LATITUDE DANS L'ORGANISATION DE SES TÂCHES OU DE SON TEMPS DE 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. Le tableau 8 montre que le manque de latitude dans le travail décroît avec l'âge, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. La latitude semblerait ainsi liée à l'expérience. C'est la situation des jeunes qui suscite une certaine inquiétude : malgré que les jeunes soient en

moyenne nettement plus qualifiés que les générations antérieures, un jeune travailleur sur trois déclare ne disposer que peu de latitude dans l'organisation de ses tâches, de ses méthodes de travail ou de son rythme de travail. Cette situation concerne encore un travailleur sur quatre au-delà de 50 ans.

Tableau 8 – Proportion de salariés qui déclarent disposer de peu de latitude dans l'organisation de leur travail, 2010

	<30 ans	30-49 ans	50+
Hommes	35%	32%	27%
Femmes	32%	25%	24%
Tous	34%	28%	26%

Source :EWCS, 2010

LE SUPPORT SOCIAL DES COLLÈGUES OU DES SUPÉRIEURS HIÉRARCHIQUES

La proportion de salariés qui déclarent être rarement ou jamais soutenus par leurs collègues de travail augmente significativement au-delà de 50 ans, particulièrement chez les femmes. L'âge n'améliore pas non plus le soutien que l'on peut recevoir de ses supérieurs hiérarchiques directs (tableau 9) ; ici aussi, les femmes de plus de 50 ans sont les moins favorisées.

Tableau 9 – Proportion de salariés ayant peu de support de leurs collègues ou de leur supérieur direct, 2010

	<30 ans	30-49 ans	50+
<i>Faible support social des collègues (rarement ou jamais)</i>			
Hommes	7%	8%	11%
Femmes	10%	9%	15%
Tous	9%	9%	13%
<i>Faible support de la hiérarchie directe (rarement ou jamais)</i>			
Hommes	21%	23%	21%
Femmes	19%	21%	24%
Tous	20%	22%	22%

Source :EWCS, 2010

Cette question est à mettre en lien avec celle des stéréotypes liés à l'âge, dont il a été question plus haut. La mise à l'écart des travailleurs âgés, de la part de leurs collègues ou de leur hiérarchie directe, peut être une manifestation des stéréotypes négatifs liés à l'âge.

LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE

Le tableau 10, qui concerne les perspectives de carrière, doit fait l'objet d'une double lecture : par rapport à l'âge et par rapport au genre. Par rapport à l'âge, on observe une très nette augmentation des doutes sur les perspectives de carrière au-delà de 50 ans : 45% des hommes et 52% des femmes estiment qu'ils ont peu ou pas de perspective de carrière dans leur emploi actuel. Ceci révèle d'importantes lacunes en termes de gestion des ressources humaines pour les travailleurs vieillissants. En matière de genre, le tableau 10 souligne les inégalités entre les femmes et les hommes par rapport aux carrières : dès l'entrée dans la vie active, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à entrevoir des perspectives de carrière. L'écart entre les femmes et les hommes est le plus élevé entre 30 et 49 ans, c'est-à-dire à un moment clé dans le développement professionnel.

Tableau 10 – Proportion de salariés qui déclarent que leur emploi actuel leur offre peu ou pas de perspective de carrière, 2010

	<30 ans	30-49 ans	50+
Hommes	28%	29%	45%
Femmes	35%	42%	52%
Tous	31%	35%	48%

Source :EWCS, 2010

D'une manière générale, 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.

LE RISQUE DE PERDRE SON EMPLOI À COURT TERME

L'insécurité d'emploi diminue avec l'âge, mais elle ne disparaît pas (tableau 11). Sans doute change-t-elle de nature. Pour les plus jeunes, l'insécurité est liée à la multiplication des contrats temporaires, au risque de connaître des périodes de chômage et à la difficulté de trouver un emploi stable. Pour les plus âgés, c'est plutôt la crainte des restructurations qui suscite le sentiment d'insécurité, car on sait que les plans sociaux prévoient systématiquement le départ des travailleurs âgés.

Tableau 11 – Proportion de salariés qui déclarent craindre de perdre leur emploi dans les six prochains mois, 2010

	<30 ans	30-49 ans	50+
Hommes	26%	19%	15%
Femmes	22%	14%	11%
Tous	24%	17%	14%

Source :EWCS, 2010

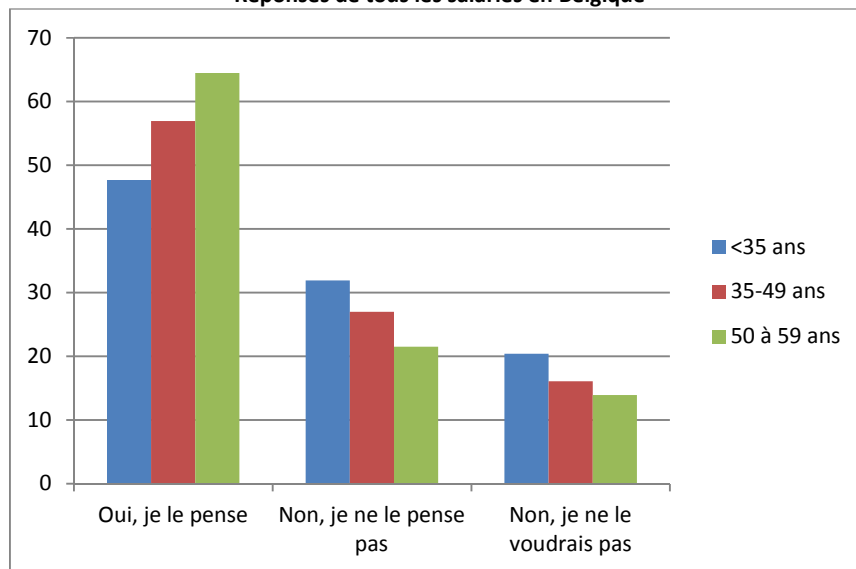
Au terme de cet aperçu sélectif d'indicateurs concernant les situations de travail, il est important de rappeler que l'enquête EWCS ne s'adresse qu'aux travailleurs en emploi, c'est-à-dire, dans la tranche d'âge des 50 ans et plus, aux « survivants », ceux qui n'ont pas quitté le marché du travail à 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.

4. LES ATTITUDES PAR RAPPORT AU VIEILLISSEMENT AU TRAVAIL

4.1 RESTER DANS L'EMPLOI ACTUEL JUSQUE 60 ANS ?

L'enquête EWCS aborde ce que l'on appelle la « soutenabilité » du travail – perçue par les salariés – à travers la question suivante¹² : *pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?* 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, alors que les 50 à 59 ans sont 65% à partager cet avis (graphique 5).

Graphique 5 – Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Réponses de tous les salariés en Belgique



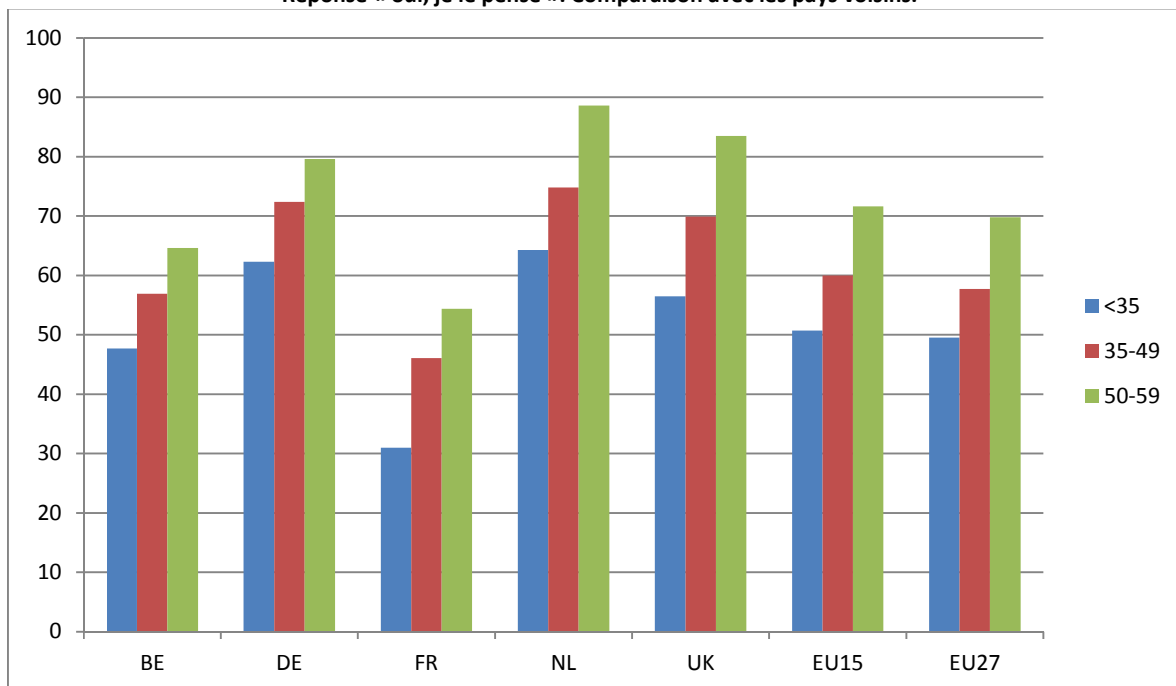
Source : EWCS, 2010

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 6) 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'imaginent 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%.

¹² La question n'est pas posée aux personnes âgées de 60 ans et plus.

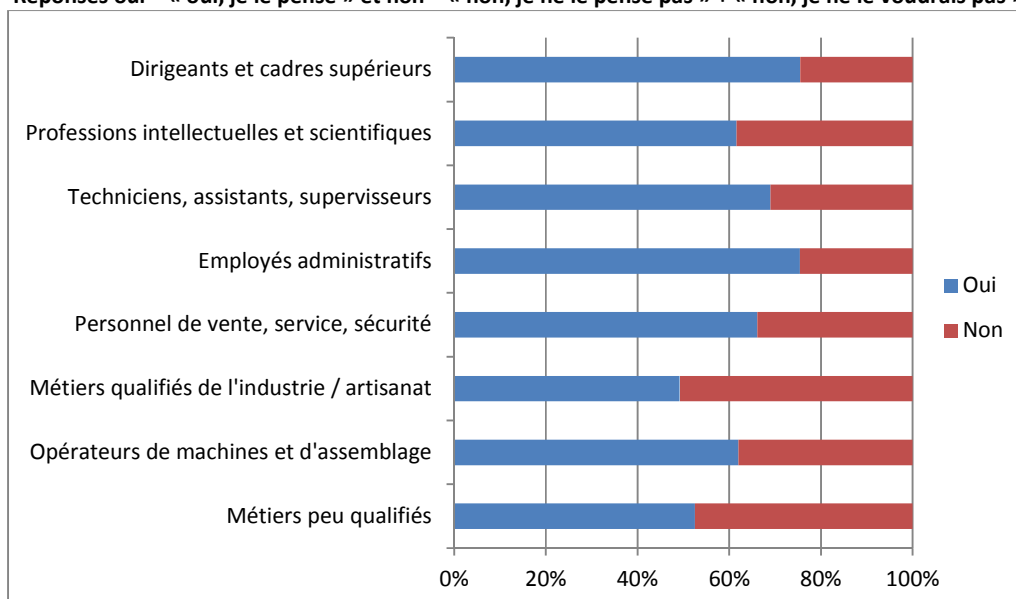
Graphique 6 – Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ? Réponse « oui, je le pense ». Comparaison avec les pays voisins.



Source : EWCS, 2010

S'imaginer effectuer le même travail jusqu'à la soixantaine dépend fortement du type de profession exercée (graphique 7). 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.

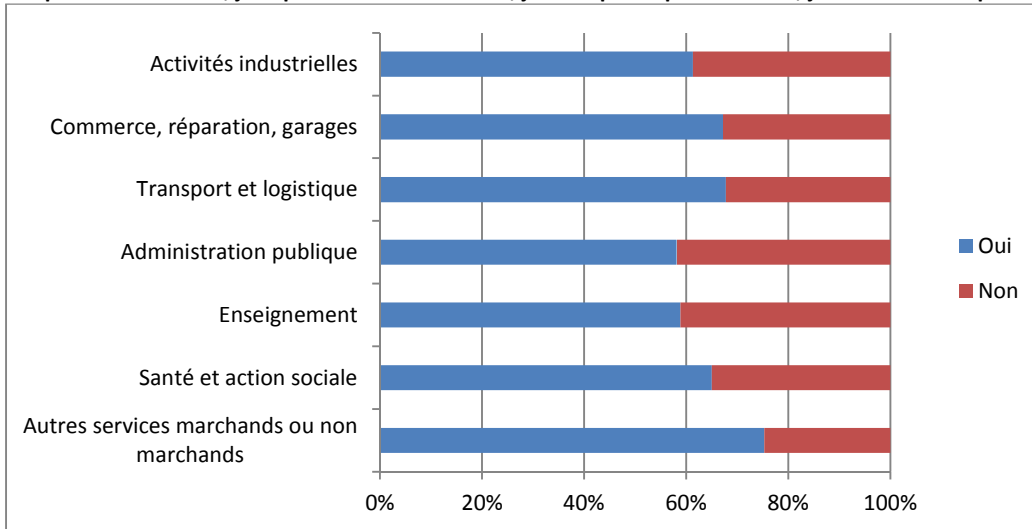
Graphique 7 – Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ? Réponses des salariés de 50 à 59 ans, selon les professions. Réponses oui = « oui, je le pense » et non = « non, je ne le pense pas » + « non, je ne le voudrais pas ».



Source : EWCS, 2010

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 8).

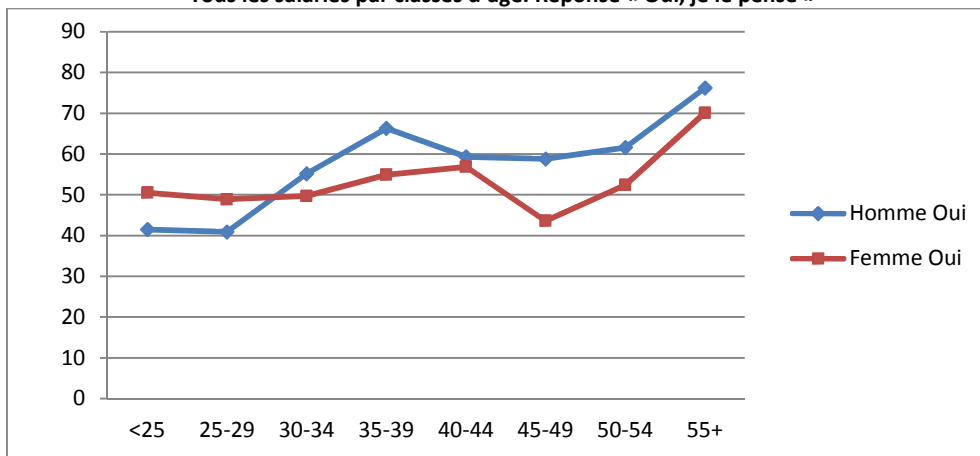
Graphique 8 – Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ? Réponses des salariés de 50 à 59 ans, selon les branches d'activité.
Réponses oui = « oui, je le pense » et non = « non, je ne le pense pas » + « non, je ne le voudrais pas ».



Source : EWCS, 2010

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 9). 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 (-7 points de pourcentage). Pour les femmes, elle est plus importante mais débute un peu plus tard, entre 45 et 49 ans (-13 points de pourcentage). Pour les deux, les pourcentages de réponses positives remontent à partir de 50 ans. On peut émettre l'hypothèse qu'il s'agit d'un effet de sélection lié à l'âge. Ceux qui 5 ou 10 ans auparavant émettaient des avis négatifs pourraient avoir opté pour un autre poste de travail ou choisi une forme de retrait du marché du travail.

Graphique 9 – 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 »

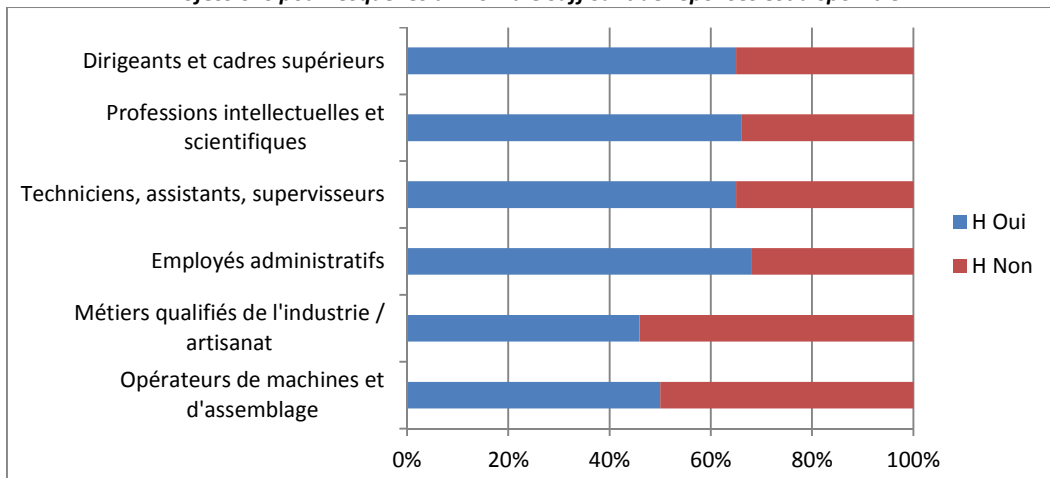


Source : EWCS, 2010

Dans les graphiques suivants (graphiques 10 à 13), un focus est proposé sur les salariés âgés de 40 à 49 ans ayant répondu « oui » ou « non » à la question « Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ? » La réponse « non » est l'addition de « non, je ne le pense pas » et « non, je ne le voudrais pas ».

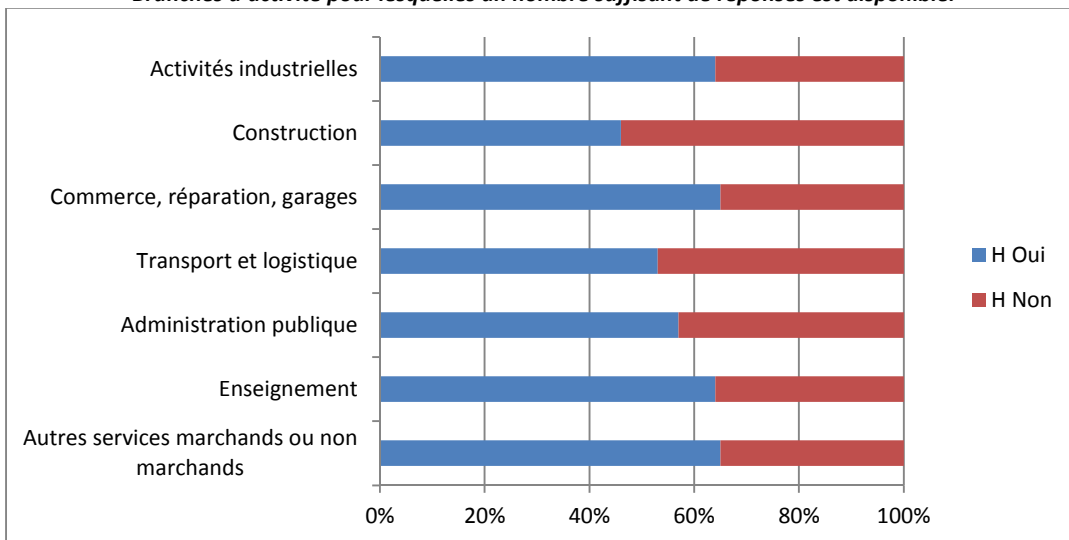
Quelles fonctions occupent ces salariés et dans quelles branches d'activité travaillent-ils ? Les hommes de 40 à 49 ans (graphiques 10 et 11) qui pensent pouvoir faire le même travail à 60 ans sont proportionnellement moins nombreux parmi les métiers qualifiés de l'industrie et l'artisanat (46%) ainsi 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 10 – Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Salariés HOMMES de 40 à 49 ans, selon la profession.
Professions pour lesquelles un nombre suffisant de réponses est disponible.



Source : EWCS, 2010

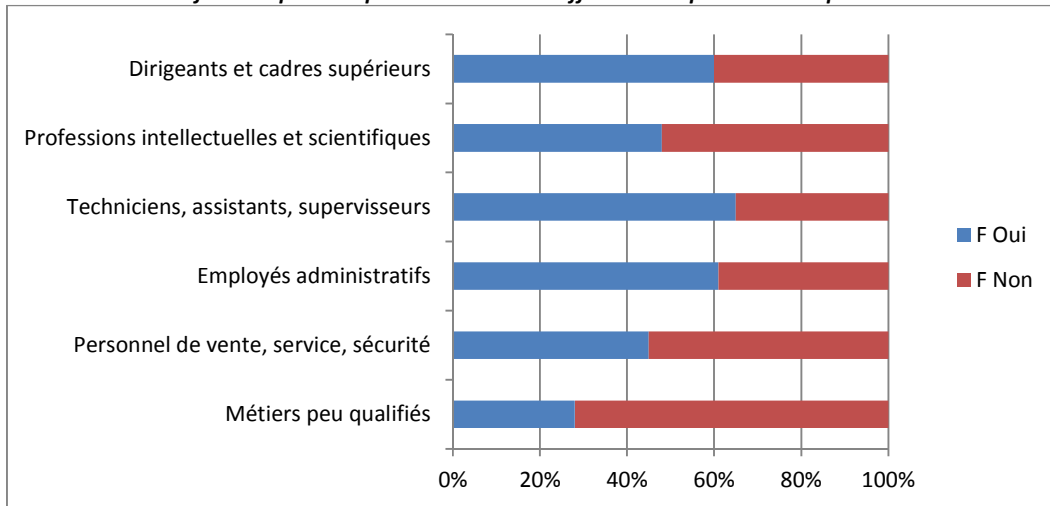
Graphique 11 – Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Salariés HOMMES de 40 à 49 ans, selon la branche d'activité.
Branches d'activité pour lesquelles un nombre suffisant de réponses est disponible.



Source : EWCS, 2010

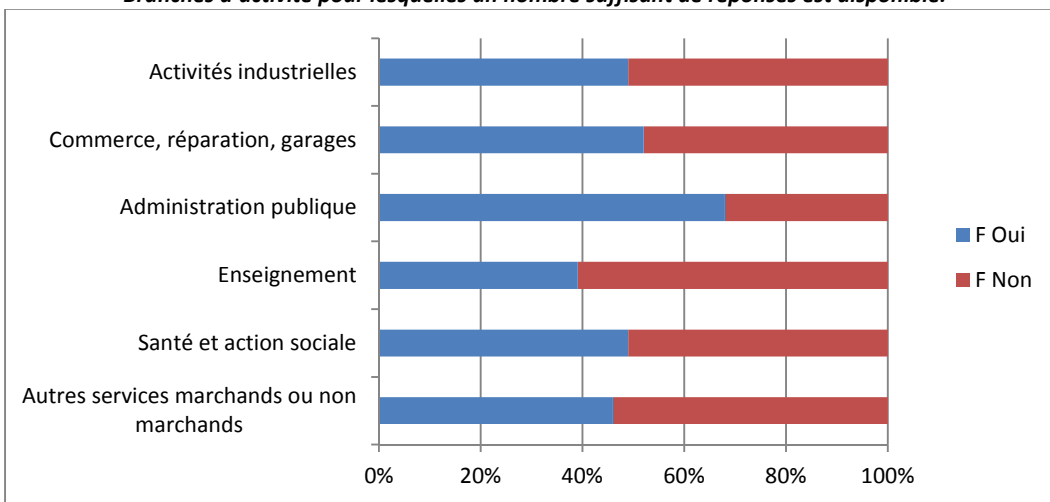
Les femmes de 40 à 49 ans (graphiques 12 et 13) qui pensent pouvoir faire le même travail à 60 ans sont proportionnellement moins nombreuses parmi les métiers peu qualifiés (28%), le personnel de vente et de service (45%) ainsi que dans les professions intellectuelles et scientifiques (48%, catégorie 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 12 – Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?
Salariées FEMMES de 40 à 49 ans, selon la profession.
Professions pour lesquelles un nombre suffisant de réponses est disponible.



Source : EWCS, 2010

Graphique 13 – 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.
Branches d'activité pour lesquelles un nombre suffisant de réponses est disponible.



Source : EWCS, 2010

4.2 RÉDUIRE SON TEMPS DE TRAVAIL EN FIN DE CARRIÈRE ?

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.

Tableau 12 – Heures de travail hebdomadaires réelles et souhaitées parmi les salariés de 50 ans et plus (en % de chaque catégorie)

Nombre d'heures de travail hebdomadaires	Hommes 50+ heures réelles	Hommes 50+ heures souhaitées	Femmes 50+ heures réelles	Femmes 50+ heures souhaitées
<18 (moins d'un mi-temps)	1%	2%	7%	7%
18-20 (environ un mi-temps)	3%	4%	17%	22%
21-29	3%	4%	14%	13%
30-32 (environ ¾ ou 4/5 temps)	9%	15%	13%	21%
33-35	7%	10%	6%	6%
≥36	77%	65%	43%	31%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : EWCS, 2010

Ce tableau indique clairement une aspiration à la réduction du temps de travail parmi les travailleurs de 50 ans et plus mais celle-ci varie entre les hommes et femmes. La plupart des hommes travaillent à temps plein (77%) mais seuls 65% voudraient continuer à travailler à temps plein. Ils souhaitent principalement des réductions du temps de travail, entre un 3/4 temps et un temps plein. Les femmes souhaitent des réductions plus importantes: seuls 31% des femmes souhaitent travailler à temps plein et 56% des femmes souhaitent travailler entre 18 et 32 heures par semaine (d'un mi-temps à un 4/5 temps).

Le tableau 13 met mieux en évidence les différences entre les femmes et les hommes. Parmi les 50+, 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 13 – 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%
Total	100%	100%	100%	100%

Source : EWCS, 2010

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. LES FACTEURS QUI INFLUENCENT LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

5.1 LA QUALITÉ DU TRAVAIL

Dans le rapport d'analyse de l'enquête EWCS pour la Belgique, la qualité du travail est définie par 22 indicateurs, repris dans le tableau 14. 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 (Vandenbrande et al, 2012).

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 aux rythmes* 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 dépend 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 au rythme* 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 postures susceptibles d'entraîner des troubles musculo-squelettiques, 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.

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 14 – 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 aux rythmes	0.35	0.32	0.39	0.38	***	1 = plus de pression
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

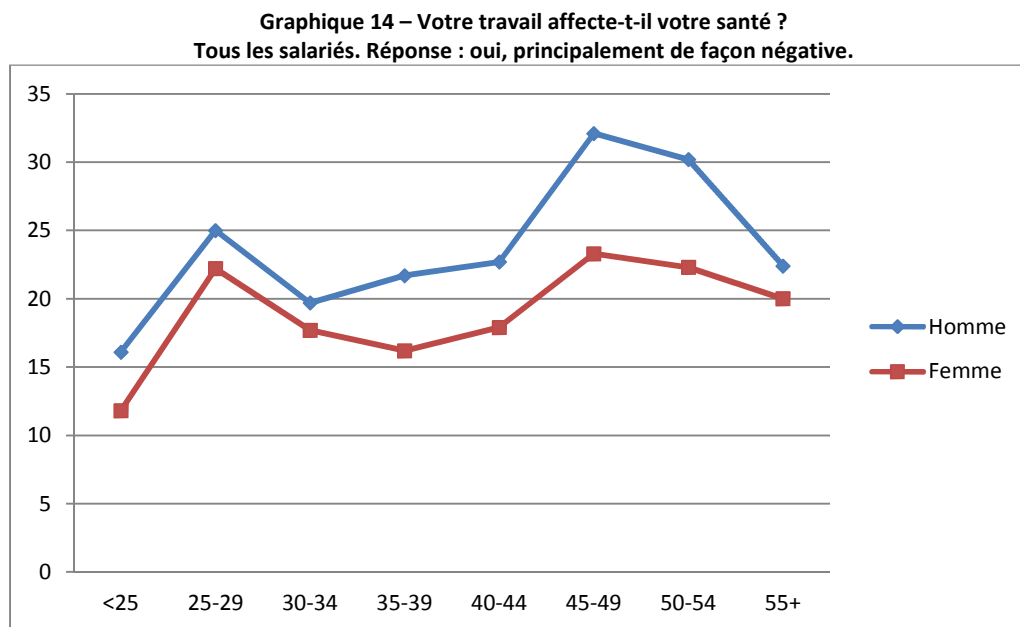
*p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001.

Source : Vandenbrande et al., 2012

5.2 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 14 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.



Source : EWCS, 2010

En ce qui concerne les retombées de la qualité du travail dans l'explication de la perception de la soutenabilité du travail, les variables de santé sont importantes (tableau 15). La *santé générale*, en moyenne, est à son niveau le plus élevé pour ceux qui pensent que leur travail est soutenable (0.81), le score maximum de 1 indiquant une « très bonne santé ». Le score diminue à 0.73 pour ceux qui pensent qu'ils ne sont pas capables d'effectuer le même travail jusqu'à 60 ans.

La *santé physique*, un indice composé de trois éléments (maux de dos, douleurs musculaires dans le haut du corps, douleurs musculaires dans le bas du corps) – une valeur plus élevée indiquant une meilleure santé – est aussi perçue comme nettement meilleure parmi ceux qui déclarent que leur travail est soutenable : 0.69 contre 0.50 pour ceux qui ne partagent pas cet avis. La *santé psychologique*, qui est un indice composé de trois éléments (dépression et anxiété, fatigue et insomnie), est également meilleure pour le groupe qui considère son emploi actuel comme soutenable (0.83). Les *risques professionnels pour la santé* sont composés de deux éléments (risque pour la santé et la sécurité lié au travail, santé affectée par le travail) – une valeur plus élevée indiquant une exposition plus grande à des effets pour la santé. Ces variables montrent également des différences importantes entre les scores de ceux qui considèrent leur travail comme soutenable (0.33) et ceux qui affirment l'inverse (0.50).

Tableau 15 – 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.

Source : Vandenberghe et al., 2012

5.3 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 16) 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 16 – 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%

Source : EWCS, 2010

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 17), 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 17 – Pourcentage d'opinions négatives 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%

5.4 QU'EST-CE QU'UN TRAVAIL SOUTENABLE ?

La thématique du travail soutenable ou de l'emploi soutenable est assez récente, elle n'est présente dans les sciences sociales que depuis une quinzaine d'années. Elle a émergé de la nécessité de réfléchir à deux tendances qui peuvent entrer en tension : d'une part, l'évolution démographique de la population active dans les pays occidentaux, caractérisée par un vieillissement significatif, couplé à une prolongation de l'espérance de vie ; d'autre part, une accentuation de la pression sur les conditions de travail, notamment en termes d'intensification du travail, qui est liée à l'évolution de la conjoncture économique et des stratégies des entreprises.

Dans l'agenda institutionnel, deux thèmes sont arrivés à l'avant-plan. La Commission européenne, lors de la présidence belge en 2001, a mis à l'agenda le thème prioritaire de la *qualité du travail et de l'emploi*. Elle a défini une série de critères de qualité, connus sous le nom de « critères de Laeken » et incorporés dans la stratégie européenne pour l'emploi. Ce point de l'agenda politique européen a connu des fortunes diverses au cours des dix dernières années (Davoine et al., 2008 ; Bothfeld & Leschke, 2012). La qualité du travail et de l'emploi a souvent été éclipsée par d'autres priorités, notamment la compétitivité économique et l'atténuation des conséquences de la crise financière. L'organisation internationale du travail (OIT) a, de son côté, développé le thème de *l'emploi décent*, défini des recommandations et des critères d'emploi décent et a développé plusieurs campagnes de sensibilisation au niveau mondial (Ghai, 2003).

Par rapport au concept d'emploi soutenable, un ouvrage fondateur (Docherty et al., 2002) oppose les systèmes de travail « soutenables » et « intensifs » (ou « épuisants »), en établissant une certaine analogie avec le concept de soutenabilité développé par les économistes du courant *ecological economics*. Un système de travail intensif épuise les ressources humaines au-delà de leur capacité de régénération ; il a des effets négatifs à long terme non seulement sur le bien-être des travailleurs, mais aussi sur la qualité des biens et des services produits. Un système de travail soutenable repose sur une organisation des activités économiques qui doit être compatible avec la régénération des ressources humaines et sociales. La soutenabilité est ici opposée à l'épuisement.

Dans une acception plus large et dans l'optique du vieillissement au travail, un système d'organisation du travail sera considéré comme soutenable si trois critères sont rencontrés :

- ❖ la compatibilité biologique, c'est-à-dire sa capacité d'adaptation aux propriétés fonctionnelles de l'organisme humain, qui évoluent avec l'âge ;
- ❖ la compatibilité ergonomique, c'est-à-dire sa capacité à soutenir l'élaboration de stratégies de travail efficaces, sur le plan individuel et collectif ;
- ❖ la compatibilité sociale, qui permet l'épanouissement dans les sphères familiale et sociale et la possibilité de maîtriser le cours de sa vie.

CONCLUSIONS

Les résultats de l'enquête EWCS confirment que le maintien dans l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans est clairement 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 jusqu'à 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, selon les professions et selon les branches d'activité.

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.

Enfin, la diversité des réalités et des difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs vieillissants doit inciter à la plus grande prudence par rapport à des politiques qui viseraient à prolonger uniformément la période d'activité professionnelle pour tous les salariés. La diversité des métiers 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.

BIBLIOGRAPHIE

- Bothfeld S., Leschke J. (2012), "More and better jobs : is quality of work still an issue, and was it ever ?", *Transfer* 18(3), 337-353, ETUI: Brussels and Sage: London.
- CAPA, (2006), *Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé*, SPF Emploi, travail et concertation sociale, Bruxelles.
- CEDEFOP (2010), *The right skills for silver workers: an empirical analysis*, Research paper n°8, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Conseil supérieur de l'emploi (2004), *Rapport 2004, partie II: la problématique de la fin de carrière*, SPF Emploi, travail et concertation sociale, Bruxelles.
- 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, May 2008.
- Delay B., Huyez-Levrat G. (2005). "Le transfert d'expérience est-il possible dans les rapports intergénérationnels ?", *Sociologies pratiques*, 12, p.37-49.
- Docherty, P., Forslin, J., Shani, A.B. (2002), *Creating sustainable work systems – Emerging perspectives and practice*, London: Routledge.
- Eurofound (2012), *The 5th European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the EU, Luxembourg.
- European Commission (2007), *Employment in Europe 2007*, chap. 2: "Active ageing and labour market trends for older workers (p. 53-123), Publications Office of the EU, Luxembourg.
- European Commission (2011), *Employment and social developments in Europe 2011*, Chapter 5: "Active ageing", Publications Office of the EU, Luxembourg.
- Eurostat (2012), *Active ageing and solidarity between generations – A statistical portrait of the EU 2012*, European Commission, Luxembourg.
- 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, p. 86-98.
- Ghai D. (2003), "Decent work: concept and indicators", *International Labour Review*, vol. 142. No. 2, p. 121-158.
- 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 ETUI 2008.07, Brussels.
- Méda D., Vendramin P. (2010), "Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail?", *SociologieS*, Théories et recherches, online December 27, 2010.
- Molinié A.F., Gaudart C., Pueyo V. (eds) (2012), *La vie professionnelle. Âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Octarès, Toulouse.
- Moulaert T. (2006), *Le pacte de solidarité entre les générations*, Courrier du CRISP, n°1906-1907.
- Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macías E., Ignacio Antón J., Esteve, F. (2009), *Indicators of job quality in the European Union*, European Parliament, PE 429.972, Brussels.
- OCDE (2003), *Vieillesse et politiques de l'emploi en Belgique*, Paris.

OCDE (2010), *La prise en compte de la pénibilité du travail dans les systèmes de retraite des pays de l'OCDE*, Document de travail, OCDE – Division des politiques sociales, Paris.

Vandenbrande T., Vandekerckhove S., Vendramin P., Valenduc G., Huys R., Van Hootegem 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, 2012.

Vendramin P. (ed.) (2010), *Generations at work and social cohesion in Europe*, Work & Society, vol. 68, Peter Lang, Geneva.

Vendramin P., Valenduc G. (2012), *Métiers et vieillissement au travail. Une analyse des résultats de la 5^{ème} enquête européenne sur les conditions de travail*, Working Paper 2012.09, Institut syndical européen, Bruxelles.

Vendramin P., Valenduc G., Molinié A.F., Volkoff S., Ajzen M., Léonard E. (2012), *Sustainable work and the ageing workforce*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Villosio C. (2008), *Working conditions of an ageing workforce*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Vogel L. (2011), "Travail et santé : pourquoi certains sont plus égaux que d'autres", in *HesaMag* #03, ETUI, Bruxelles.

Volkoff S., Pueyo V. (2008), *The quality of working life: challenges for the future. Ageing at work and the health challenges it raises*, Prevent (Brussels), p. 116 à 119.

