

Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2015 – 3, mars 2015
www.ftu.be/ep

Vieillir au travail

Dans quel contexte propose-t-on d'allonger les carrières professionnelles ?

Cette note rappelle l'évolution des taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique. Elle résume également, sur base de travaux récents, les principaux déterminants de la « soutenabilité » du travail et pointe des éléments de diversité fondamentaux en matière de vieillissement au travail, à savoir le type de métier exercé et le genre.

LES ACTIFS EN BELGIQUE : ÉTAT DES LIEUX

Le vieillissement démographique et la soutenabilité des systèmes de pension ont contraints les États européens à mettre en place des mesures destinées à augmenter les taux d'emploi¹ parmi les travailleurs âgés. Pour rappel, les politiques européennes fixaient à l'horizon 2010 des objectifs à atteindre, soit un taux d'emploi de 50% pour les 55-64 ans (objectif de Stockholm, 2001) et relever de 5 ans l'âge moyen de sortie du marché du travail des plus de 50 ans (objectif de Barcelone, 2002). La Belgique, plutôt en fin de classement au moment de la formulation de ces cibles et malgré une certaine progression, reste encore bien en-deçà de ces buts collectifs. L'objectif de 50% n'a été atteint qu'en Allemagne, dans les pays scandinaves, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. En 2012, la Belgique en reste très loin (39.5%) malgré une relative progression depuis une dizaine d'années due en grande partie à l'accroissement du taux d'emploi des femmes. En 2001 le taux d'emploi des hommes était de 35.1%, en 2012 il était de 46%, dans le cas des femmes, sur la même période, ce taux est passé de 15.6% à 33.1%. Cet

¹ Pour rappel, « le taux d'emploi est la proportion de travailleurs en emploi (salariés ou indépendants) dans la population d'une tranche d'âge donnée. Le taux de chômage harmonisé (chômage BIT) mesure, quant à lui la proportion de demandeurs d'emploi par rapport à la population active (c'est-à-dire en emploi ou au chômage). Ces taux sont calculés, au niveau national et au niveau européen, à partir des données de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT ou LFS, Labour Force Survey), réalisée dans chaque État membre de l'Union européenne sous l'égide d'Eurostat. » Valenduc G., « Que signifie la mesure de l'emploi et du non-emploi chez les travailleurs âgés ? », *Note éducation permanente*, n° 6, Fondation Travail-Université, Mars 2014.

accroissement plus significatif parmi les femmes est lié au passage progressif, entre 2001 et 2009, de l'âge de la retraite des femmes de 60 ans à 65 ans.

Par rapport aux pays voisins, le taux d'emploi de 39.5% de la Belgique reste le plus faible face aux 61.5% de l'Allemagne, aux 58.6% des Pays-Bas, aux 58.1% du Royaume-Uni et aux 44.5% de la France. Les spécificités des régimes de pension expliquent en partie ces différences, en effet, jusqu'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.

Dans l'évolution du taux d'emploi, il faut aussi tenir compte de la part croissante du travail à temps partiel parmi les 50 ans et plus. En 2012, 55% des salariées et 17% des salariés de 50 et plus travaillaient à temps partiel et cette proportion est en augmentation : elle était respectivement de 45% chez les femmes et 7% chez les hommes en 2001. Cette augmentation du temps partiel en fin de carrière s'explique notamment par diverses dispositions légales ou conventionnelles qui permettent de passer à temps partiel en fin de carrière : crédit-temps pour travailleurs âgés, possibilité de terminer sa carrière à temps partiel dans l'administration publique, conventions collectives sectorielles qui organisent une réduction progressive du temps de travail à partir de 45 ans (par exemple, dans le secteur hospitalier)². Il est très probable que les restrictions en matière de conditions d'accès au crédit-temps fin de carrière à partir de janvier 2015 viennent infléchir cette évolution favorable du taux d'emploi des 55 ans et plus.

En Belgique, deux jalons ont marqué l'évolution des politiques dans la gestion du vieillissement au travail : la loi du 23 décembre 2005, relative au pacte de solidarité entre générations et la loi-programme du 28 décembre 2011, qui a réformé le régime des pensions, avec aussi le recul de 5 ans de l'âge de la pension des femmes entre 2001 et 2009. Mais il existe peu de dispositions en matière d'aménagement des conditions de travail pour les salariés âgés. Un Fonds de l'expérience professionnelle auprès du SPF emploi, travail et concertation sociale a été institué début des années 2000. Il s'agit à présent d'une compétence transférée depuis le 1er juillet 2014 aux entités fédérées, et dont les modalités nouvelles restent encore à définir. Enfin, la convention collective 104, conclue au sein du Conseil national du travail le 27 juin 2012, prévoit l'adoption d'un plan pour l'emploi des plus de 45 ans dans toutes les entreprises de plus de vingt travailleurs ; elle est entrée en vigueur en 2013 et doit faire l'objet d'une évaluation en 2015.

LES FACTEURS FAVORABLES AU MAINTIEN EN EMPLOI

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail en Europe réalise depuis 1990, tous les cinq ans, une enquête d'envergure auprès des salariés et des indépendants, sur les conditions de travail en Europe. L'édition 2015 est en cours. Lors de la vague 2010, le SPF Emploi, travail et concertation sociale a financé une extension de l'échantillon belge jusqu'à 4000 répondants, afin de disposer d'une véritable « enquête belge » sur les conditions de travail, tout en permettant une comparaison aisée avec les autres pays européens. Cette enquête comprend des questions qui permettent de repérer les attitudes à l'égard du vieillissement au travail et des indicateurs sur les conditions d'un travail soutenable pour les travailleurs plus âgés. Des analyses sont disponibles³, nous reprenons ici les grandes lignes des conclusions.

² Pour une analyse plus détaillée du temps partiel et de la réduction du temps de travail en fin de carrière, voir Vendramin P., Valenduc G., *Le vieillissement au travail*, Courrier hebdomadaire du CRISP n°2185, 2013.

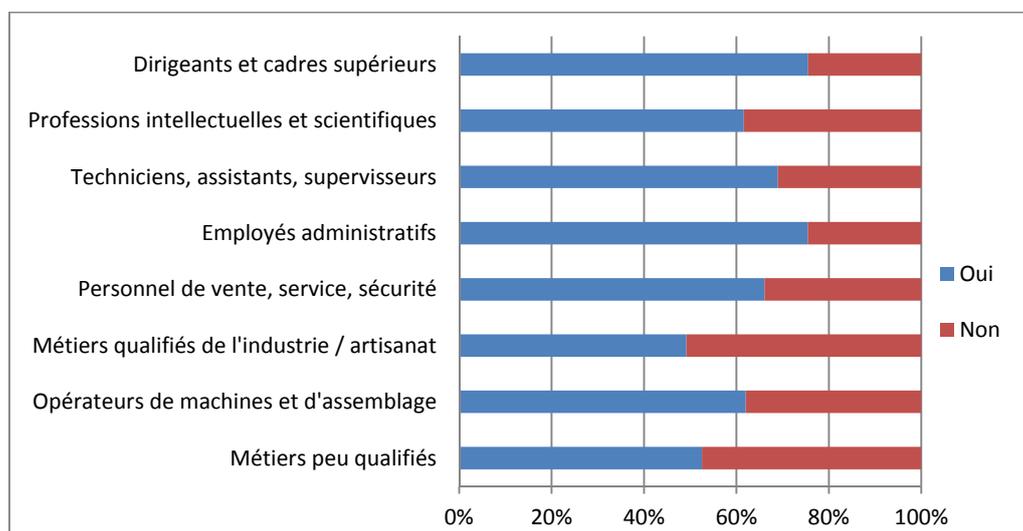
³ Voir notamment pour les données belges, Vandenbrande T. et al., *La qualité du travail et de l'emploi en Belgique*, Rapport pour le SPF Emploi, travail et concertation sociale, KU Leuven - FTU - VUB - Ulg, 2010. , et pour les données

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*⁴ ? Les trois réponses possibles sont : 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 35 à 49 ans sont 57% à partager cet avis et les 50 à 59 ans sont 65%. Dans la catégorie des 50 à 59 ans, on constate plus précisément 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 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. Ainsi, 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%, les Anglais 84% et les Néerlandais 89%.

S'imaginer effectuer le même travail jusqu'à la soixantaine dépend fortement du type de profession exercée⁵ (graphique 1). 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 les plus favorables au maintien dans le travail actuel.

Graphique 1 : 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. Belgique, EWCS 2010.
Réponses oui = « oui, je le pense » et non = « non, je ne le pense pas » + « non, je ne le voudrais pas ».



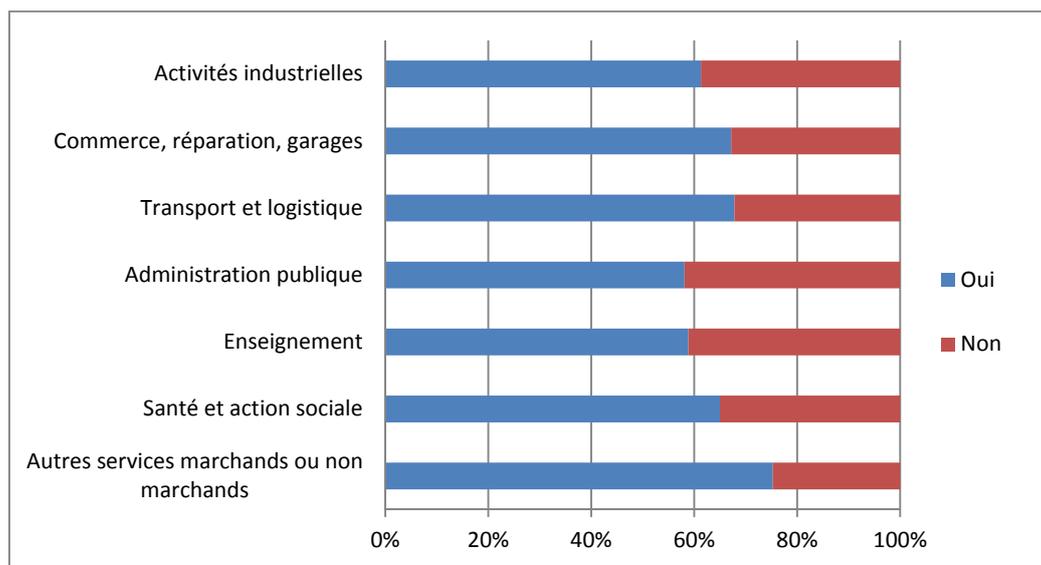
européennes, Vendramin P., Valenduc G., Molinié A-F, Volkoff S., Ajzen M., Léonard É., *Sustainable work and the ageing workforce*, Eurofound, Dublin, Rapport EF1266, décembre 2012.

⁴ La question n'est pas posée aux personnes âgées de 60 ans et plus. Dans la vague 2015 de l'enquête, l'âge de référence dans la question est 65 ans et non plus 60 ans.

⁵ Pour plus de détails voir, Vendramin P., Valenduc G., *Métiers et vieillissement au travail*, ETUI, Working Paper 2012.09, septembre 2012.

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 de très près par les activités industrielles (graphique 2).

Graphique 2 : 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. Belgique, EWCS 2010.
Réponses oui = « oui, je le pense » et non = « non, je ne le pense pas » + « non, je ne le voudrais pas ».



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 privée⁶. 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.

⁶ Vendramin P., Valenduc G., « Travailleurs plus âgés et soutenabilité du travail » dans Vandenbrande T. et al., *La qualité du travail et de l'emploi en Belgique*, Rapport pour le SPF Emploi, travail et concertation sociale, KU Leuven - FTU - VUB – Ulg, 2010., p. 67-94.

HOMMES ET FEMMES FACE AUX FINS DE CARRIÈRE

Sous leur apparence égalitaire, les mesures envisagées pour accroître le taux d'emploi des seniors et prolonger la vie active sont souvent discriminatoires pour les femmes car elles ne tiennent pas compte des inégalités antérieures entre hommes et femmes sur le marché du travail et en première partie de carrière (temps partiel, interruptions, poids du hors travail...)⁷.

Parmi les salariées âgées de 50 ans et plus, les données EWCS 2010⁸ pour l'Europe des 27 montrent que la contrainte économique en fin de carrière est plus forte dans le cas des femmes. Elles sont plus nombreuses que les hommes à être les principales contributrices aux revenus du ménage et à vivre dans un ménage isolé.

En matière de santé, toujours pour l'Europe des 27, les salariées de 50 ans et plus sont 26% à déclarer que leur travail a un impact négatif sur leur santé, contre 21% dans le cas des hommes. Après 50 ans, un peu plus d'un tiers des hommes et des femmes déclarent des problèmes de dos, la prévalence des troubles musculo-squelettiques (TMS) augmentent parmi les femmes. La fatigue générale, les troubles du sommeil et les insomnies sont aussi plus souvent exprimés par les femmes. Elles déclarent aussi plus fréquemment que les hommes être confrontées au stress et au travail émotionnel.

En fait, il semble que les hommes et les femmes ne sont jamais exposés aux mêmes conditions de travail même lorsque l'intitulé de leur métier est identique. En France, dans la même catégorie professionnelle, les femmes présentent trois fois plus de TMS que les hommes⁹. Certaines conditions de travail, plus facilement repérables, mesurables, plus « reconnues » aussi (par des primes ou des possibilités de départ anticipé, par exemple) concernent plus souvent les hommes : vibrations, bruit, chaleur, froid, expositions aux toxiques, radiations, charges lourdes, travail de nuit¹⁰. Tandis que les femmes subissent, majoritairement, la répétitivité, l'impossibilité d'interrompre son travail, la dépendance au travail en amont, de faibles marges de manœuvre dans la réalisation du travail.

Quant à la double journée, elle ne disparaît pas à la cinquantaine. Les données suivantes concernent cette fois la Belgique et non plus l'Europe. En 2010, 83.4% des salariées âgées de 50 ans et plus consacrent chaque jour *au moins* une heure à la cuisine et au ménage, 34.1% le même temps à la prise en charge d'enfants et petits-enfants et 12.5% à la prise en charge de parents âgés ou handicapés. Les pourcentages de salariés du même âge qui déclarent consacrer un temps journalier identique aux mêmes activités sont 30.8%, 22.2%, 5.5%.

CONCLUSION PROVISOIRE

L'évolution des conditions de travail est caractérisée par le maintien ou la progression de contraintes qui peuvent accélérer des manifestations du vieillissement, ou mettre les âgés en difficulté (intensification du travail, permanence du changement, difficulté de valoriser l'expérience...). De plus, les enquêtes montrent la corrélation forte entre certains aspects des conditions de travail et le souhait de quitter le travail avant l'âge de la retraite tandis que beaucoup de réflexions autour de la

⁷ Cette partie peut être complétée par : P. Vendramin, G Valenduc, « Femmes et hommes inégaux face au vieillissement au travail », *Note éducation permanente*, n° 2, mars 2015, Fondation Travail-Université,

⁸ Données de la vague 2010 de l'enquête sur les conditions de travail en Europe. Nous reprenons ici les données européennes car les données par pays ne disposent pas d'échantillons suffisants larges pour permettre des traitements significatifs des données. Voir notamment Vendramin P., Valenduc G., *Perspective de genre sur l'emploi et les conditions de travail des seniors*, ETUI, Working Paper 2014.03, septembre 2014.

⁹ Teiger C., Vouillot F., « Tenir au travail », *Travail, genre et sociétés*, n° 29, 2013, p. 23-30.

¹⁰ Caroly S., Major M.-É., Probst I., Molinié A.-F., « Le genre des troubles musculo-squelettiques. Interventions ergonomiques en France et au Canada », *Travail, genre et sociétés*, n° 29, 2013, p. 49-67.

thématique de la « gestion des âges » accordent la priorité à des indicateurs quantitatifs (mesure des taux d'activité, âge moyen de sortie...) et aux enjeux de financement des pensions. Ce contexte explique en partie une discordance entre les opinions (nuancées, mais souvent positives) des employeurs sur les salariés âgés, et leurs pratiques, manifestement sélectives (durée de chômage beaucoup plus longue après 50 ans, rareté de la formation continue et des promotions après le milieu de carrière). Depuis le pacte des générations, des mesures institutionnelles ont repoussé les horizons réglementaires (accès à la prépension, au crédit-temps fin de carrière, durée des carrières complètes...), sans grand effet sur les pratiques. Les plans d'action et les accords sur l'emploi des travailleurs âgés, ou sur leurs conditions de travail, semblent offrir de nouvelles opportunités. Mais qu'en est-il réellement ? Aujourd'hui la question reste ouverte.

Patricia VENDRAMIN et Gérard VALENDUC

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



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

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

**FTU – Association pour une
Fondation Travail-Université**

Rue de l'Arsenal, 5 – 5000 Namur
 +32-81-725122
 Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles
 +32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be/ep
 Site recherche : www.ftu-namur.org

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles