



Âge et conditions de travail au sein de l'Union européenne

Quelques résultats-clés

Pénibilités physiques du travail

Travail posté et horaires de nuit

L'intensification du travail

Accès aux nouvelles technologies d'information

Développement des compétences et polyvalence

Conclusion

La troisième enquête statistique sur les conditions de travail en Europe de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail réalisée en 2000 met en lumière les problèmes spécifiques que rencontrent les travailleurs vieillissants sur leur lieu de travail.

La Fondation a donc chargé le Créapt (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail) d'effectuer une analyse secondaire de cette enquête afin de mener une étude qualitative plus précise de la question «âge et conditions de travail en Europe». Ce résumé présente les principaux résultats de cette étude menée en 2001.

Quelques résultats-clés

Pénibilités physiques du travail

Bien qu'elles concernent d'abord les plus jeunes, les pénibilités physiques du travail pèsent de plus en plus lourdement sur les travailleurs d'âge intermédiaire (35-44 ans). Les plus âgés ont encore l'occasion de se trouver un peu «protégés» de ces pénibilités, mais les possibilités de mise à l'abri se raréfient. De plus, ces expositions s'accompagnent très fréquemment pour eux de douleurs ostéo-articulaires: ainsi, parmi les travailleurs qui portent des charges lourdes, 70% des hommes souffrent de mal de dos entre 45 et 54 ans, et 80% des femmes après 50 ans.

Travail posté et horaires de nuit

La proportion de travailleurs postés connaît une baisse sensible à partir de 45 ans, indiquant une tendance persistante au retour vers des horaires plus «normaux» en milieu de vie active. Malgré les départs de travailleurs qui supportent mal ce type d'horaires, les problèmes de santé de ceux qui restent sont fréquents: entre 45 et 54 ans, ce sont près du tiers des hommes restés postés avec horaires de nuit qui disent souffrir de troubles du sommeil liés à leur travail.

L'intensification du travail

La «double contrainte» (marchande et industrielle) sur le rythme de travail semble, elle aussi, sélective sur l'âge, la proportion de salariés concernés diminuant sensiblement avec l'âge dès 35 ans. Elle est aussi source de difficultés dans le travail pour ceux qui n'ont pu s'y soustraire: la part des salariés soumis à la «double contrainte» qui estiment «manquer de temps pour faire leur travail» est toujours plus élevée que lorsque la contrainte industrielle ou la contrainte marchande est seule présente et elle augmente avec l'âge jusqu'à 55 ans (passant de 26 à 31%).

Accès aux nouvelles technologies d'information

En 2000 comme en 1995, la proportion de ceux qui disent ne jamais utiliser l'informatique au travail augmente fortement à partir de 45 ans. Toutefois cette proportion de travailleurs se situe à un niveau plus faible en 2000 qu'en 1995. L'accès des travailleurs de plus de 45 ans aux nouvelles technologies semble donc s'être quelque peu amélioré, traduisant la plus grande diffusion de l'informatique au fil des générations.

Développement des compétences et polyvalence

À tous les âges, il est plus rare en 2000 qu'en 1995 de ne pas avoir eu de formation au cours des 12 derniers mois, mais les écarts entre âges persistent. Les résultats des enquêtes européennes viennent également souligner que, plus l'âge avance, plus les travailleurs ont l'impression que leur travail ne leur permet pas «d'apprendre des choses nouvelles». La polyvalence («rotation des tâches entre vous et vos collègues») se raréfie sensiblement à partir de 45 ans.

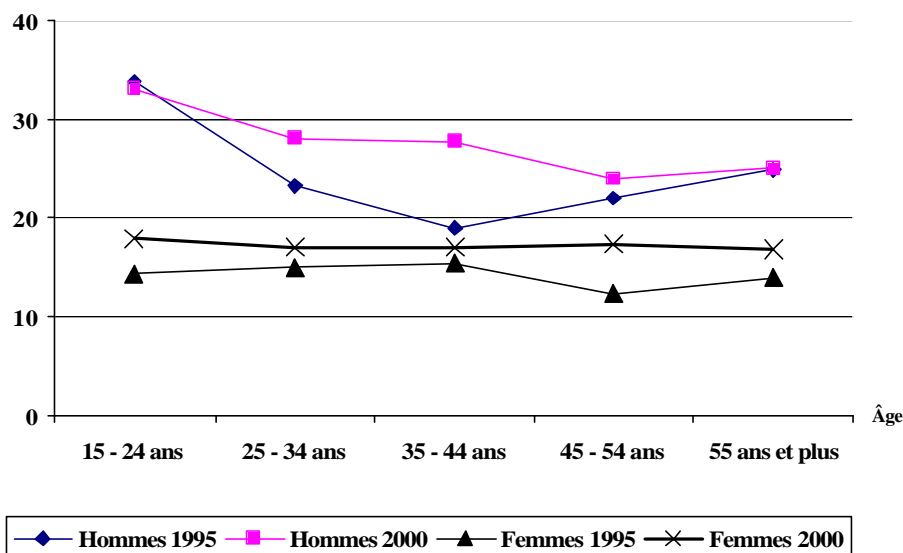
Pénibilités physiques du travail

Quel bilan peut-on faire, au niveau de l'Union européenne, de l'affectation des travailleurs de différents âges en fonction des exigences physiques du travail? Ces contraintes sont aussi fréquentes en 2000 qu'en 1995, voire un peu plus fréquentes pour le port de charges lourdes. Mais tous les âges ne sont pas également concernés et les évolutions sur cinq ans sont contrastées selon les groupes d'âge. Ces disparités entre âges résultent de nombreux facteurs, et notamment de différences de structures d'âge entre catégories socioprofessionnelles, secteurs d'activité, pays, etc. Des modèles d'analyse permettent de faire la part de ces facteurs «structurels».

Les relations entre âge et exigences physiques connaissent, entre 1995 et 2000, une évolution assez semblable pour les différentes contraintes analysées: en 1995, les plus jeunes (15-24 ans) étaient les plus fréquemment exposés. Depuis, la raréfaction de la main-d'œuvre la plus jeune et son niveau plus élevé de formation ont conduit à faire peser de plus en plus lourdement sur les travailleurs d'âge intermédiaire (35-44 ans) les pénibilités physiques du travail: c'est dans ce groupe d'âge que la fréquence d'exposition à toutes les exigences physiques du travail a le plus progressé entre 1995 et 2000, atteignant parfois un niveau plus élevé qu'avant 25 ans. Les plus âgés ont encore l'occasion de se trouver un peu «protégés» de ces pénibilités, mais les possibilités de mise à l'abri se raréfient.

Graphique 1: *proportion de salariés de chaque âge déclarant porter ou déplacer des charges lourdes, pendant au moins la moitié du temps (1995 - 2000)*

% concernés au sein de chaque groupe d'âge



Par contre, plus on avance en âge, plus on a de personnes qui souffrent de douleurs ostéoarticulaires parmi ceux qui sont exposés à ces contraintes physiques. Ainsi, parmi les salariés qui portent des charges lourdes, ceux qui souffrent de mal de dos qu'ils attribuent à leur travail représentent déjà un travailleur sur deux avant 25 ans (hommes ou femmes), et cette proportion atteint 70% entre 45 et 54 ans pour les hommes et près de 80% au delà de la cinquantaine pour les femmes. Ces douleurs n'ont donc pas entraîné de mise à l'abri des

exigences physiques du travail, alors même que, du point de vue des personnes concernées, le travail est en cause dans l'apparition de ces troubles.

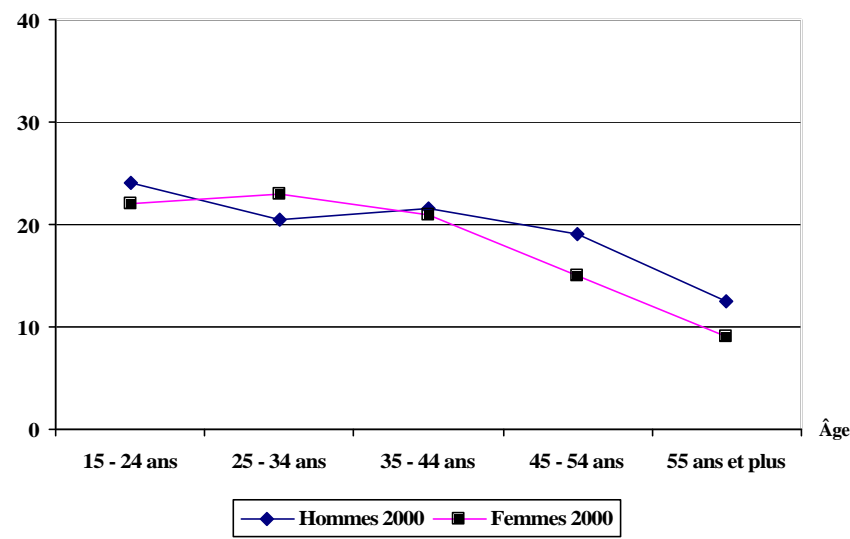
Travail posté et horaires de nuit

La répartition par âges de certaines contraintes ou exigences du travail permet de supposer que des mécanismes de sélection, liés statistiquement à l'âge, amènent d'une façon durable les jeunes, davantage que les plus âgés, à prendre en charge certaines situations de travail. Les enquêtes européennes permettent de faire ce constat à propos des contraintes liées aux horaires de travail, et tout particulièrement pour le travail posté ou de nuit.

En 2000, la proportion de travailleurs postés connaît une baisse sensible à partir de 45 ans, cette baisse étant plus accentuée pour les formes d'horaires postés qui comportent du travail de nuit que pour le travail en équipes alternantes matin/après-midi. Ces résultats indiquent une tendance au retour vers des horaires plus «normaux» en milieu de vie active.

Graphique 2: *proportion de salariés de chaque âge mentionnant du travail posté (2000)*

% concernés au sein de
chaque groupe d'âge



Les difficultés liées aux horaires postés, irréguliers ou décalés relèvent de deux registres principaux: le premier, biologique, concerne les difficultés liées à la désynchronisation des temps de sommeil et de repas par rapport au fonctionnement de l'organisme; le second, plutôt social, renvoie aux décalages entre les rythmes de travail et les rythmes généraux de la vie sociale. Au fil des années, il apparaît qu'il y a, non pas accoutumance à ce type d'horaires, mais intolérance de plus en plus marquée, ce qui peut expliquer cette tendance à changer d'horaires en milieu de vie active. Encore faut-il que la pratique des horaires postés ou décalés ne soit pas en développement et que la structure démographique s'y prête. La progression amorcée du nombre des salariés ayant atteint la cinquantaine risque de rendre ces réaffectations de plus en plus difficiles.

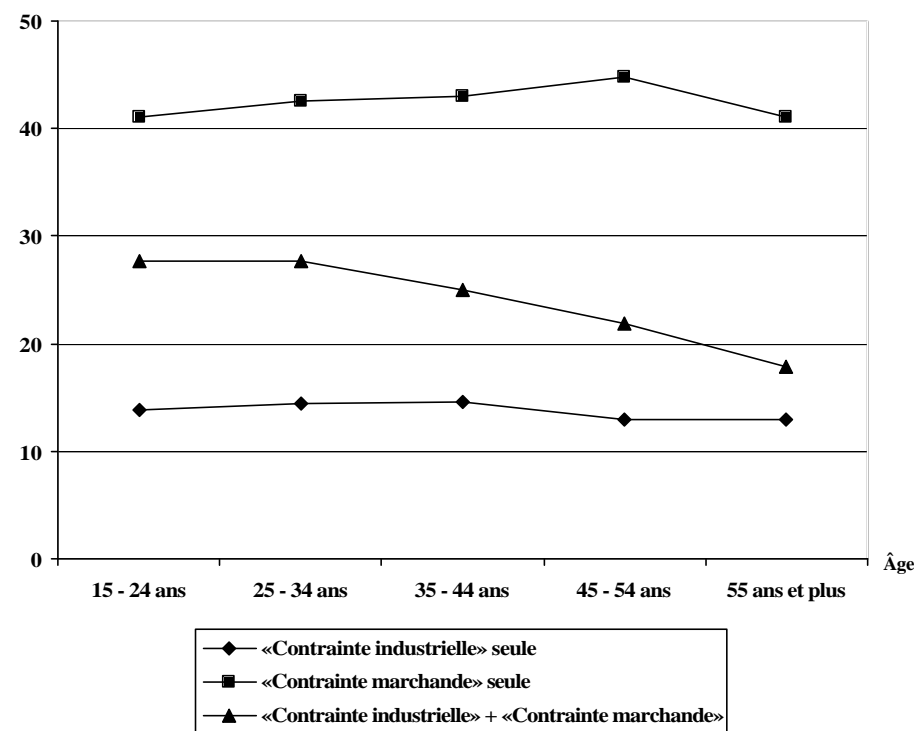
L'intensification du travail

L'évolution actuelle du travail est caractérisée par le renforcement et la diversification des contraintes de temps dans la réalisation du travail. Les normes strictes et les délais brefs, plutôt réservés auparavant au travail industriel, s'étendent chez les employés et les cadres. La dépendance temporelle vis-à-vis de la «demande» - qu'il s'agisse des clients, du public, d'une entreprise donneuse d'ordre, d'un atelier du même établissement, etc. - marque de plus en plus l'univers de l'industrie. En même temps, les formes traditionnelles se maintiennent: le travail à la chaîne dans l'industrie, par exemple, ou la réponse immédiate au client dans les commerces et services.

Cette tendance peut s'avérer contradictoire avec le vieillissement de la population active. On constate une apparente sélection basée sur l'âge beaucoup plus marquée quand ces deux contraintes sont simultanément présentes: la proportion de salariés concernés diminue très fortement avec l'âge dès lors que leur rythme de travail est déterminé à la fois par des contraintes automatiques ou des objectifs de production quantifiés et par la pression de la demande; ce n'est pas le cas lorsque la contrainte «industrielle» ou la contrainte «marchande» est seule présente.

Graphique 3: *proportion de salariés de chaque âge mentionnant des contraintes «industrielles» et/ou «marchandes» sur leur rythme de travail (2000).*

% concernés au sein de
chaque groupe d'âge



Lorsque la contrainte «marchande» vient s'ajouter à la contrainte «industrielle», il est probable que l'aléa et les sollicitations imprévisibles liées à la demande vont contrarier les stratégies (individuelles ou collectives) d'économie d'efforts et/ou de temps mises en place par les plus âgés pour éviter d'être «débordés» ou de

devoir faire face à des à-coups, et en même temps tenter de préserver leur santé. D'où des difficultés accrues pour les salariés vieillissants, qui peuvent se traduire par le fait qu'ils évitent (ou doivent quitter) ce type de situation, ou, lorsqu'ils ne peuvent s'y soustraire, courent le risque d'être «débordés».

Accès aux nouvelles technologies d'information

La recherche de souplesse dans l'organisation des entreprises, la fréquence croissante des changements techniques ou organisationnels, se traduisent par une extension de la mobilité, une recherche de polyvalence, et plus généralement par une plus grande fréquence des situations d'apprentissage et de changements dans le travail. Or, les difficultés que les personnels vieillissants rencontreraient dans ces situations constituent une de leurs caractéristiques négatives aux yeux de beaucoup d'employeurs. Ces représentations font écho (peut-être en les alimentant) aux réticences d'une partie des travailleurs eux-mêmes. Mais les a priori défavorables ont des effets concrets, et on constate de fortes disparités selon l'âge dans ces différents domaines.

Ainsi, si la diffusion rapide de l'informatique concerne tous les âges, elle ne fait pourtant pas disparaître les écarts entre tranches d'âge ou entre générations. En 2000 comme en 1995, la proportion de ceux qui disent ne jamais utiliser l'informatique au travail augmente fortement à partir de 45 ans. Mais elle se situe à un niveau plus faible en 2000 que quelques années auparavant.

Graphique 4: *proportion de salariés de chaque âge disant ne jamais travailler sur ordinateur (1995-2000).*

% concernés au sein de
chaque groupe d'âge

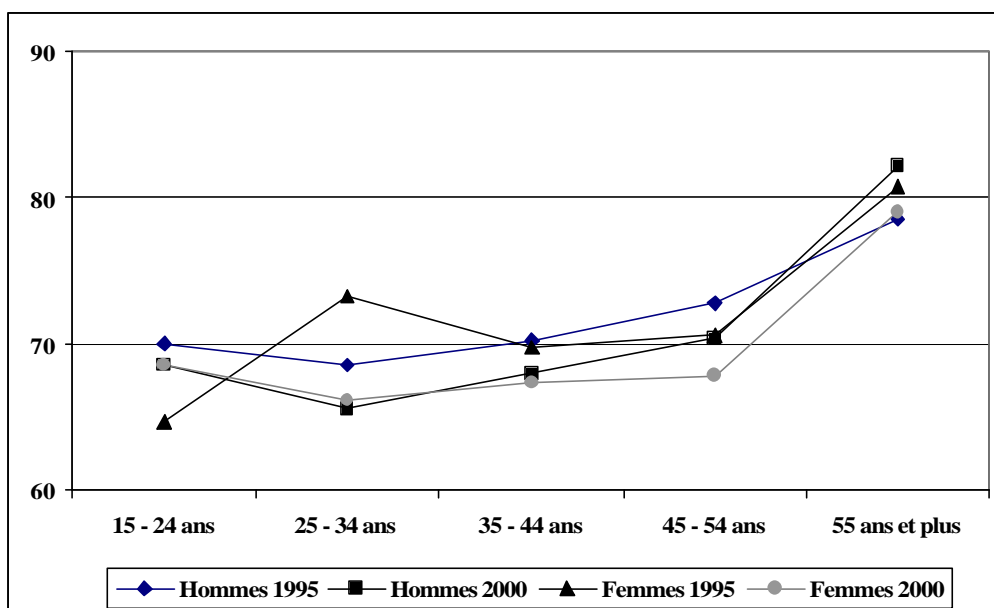


Développement des compétences et polyvalence

On constate une évolution assez proche en matière de formation: à tous les âges, il est plus rare en 2000 qu'en 1995 de ne pas avoir eu de formation au cours des 12 derniers mois, mais les écarts entre âges persistent.

Graphique 5: *proportion de salariés de chaque âge disant ne pas avoir eu de formation au cours des 12 derniers mois (1995-2000).*

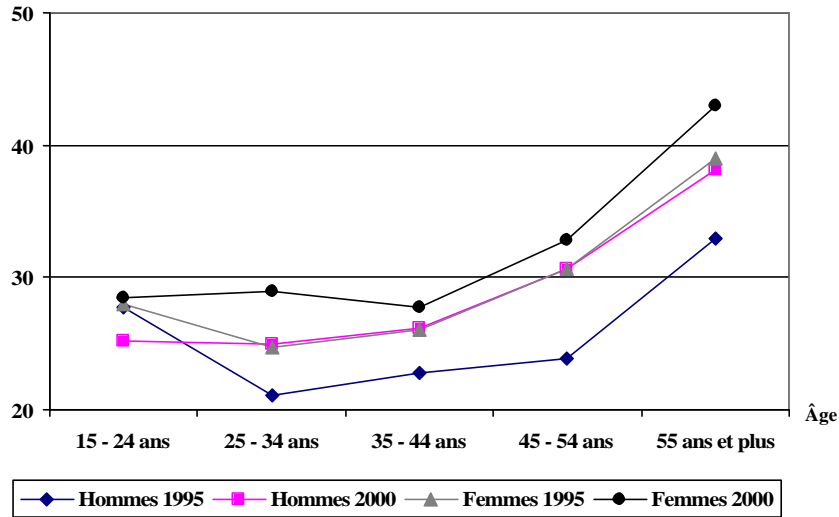
% concernés au sein de
chaque groupe d'âge



Les résultats des enquêtes européennes viennent également souligner que, plus l'âge avance, plus les travailleurs ont l'impression que leur travail ne leur permet pas «d'apprendre des choses nouvelles»; et la polyvalence («rotation des tâches entre vous et vos collègues») se raréfie sensiblement à partir de 45 ans.

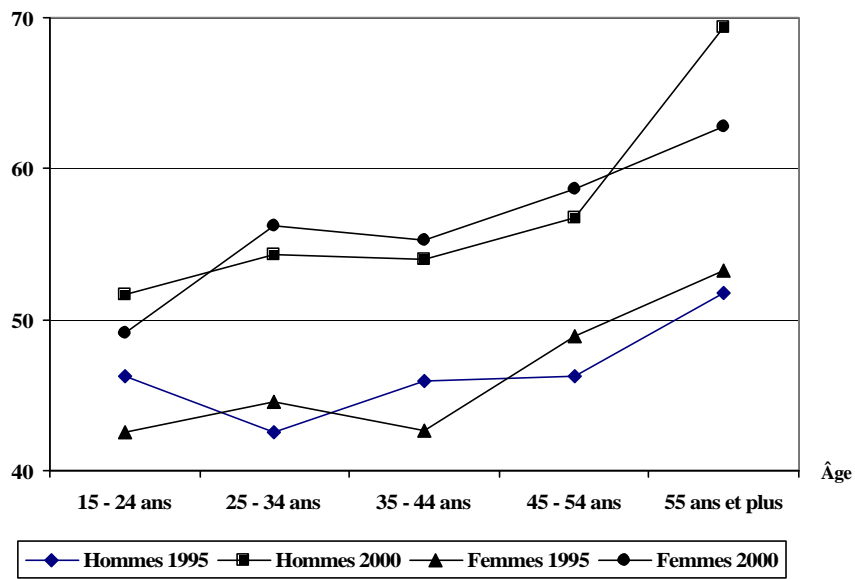
Graphique 6: proportion de salariés de chaque âge déclarant que leur travail ne permet pas d'apprendre des choses nouvelles (1995-2000).

% concernés au sein de chaque groupe d'âge



Graphique 7: proportion de salariés de chaque âge déclarant qu'ils n'ont pas de rotation des tâches (1995-2000).

% concernés au sein de chaque groupe d'âge



Pourtant, les enjeux concernant les changements dans le travail sont importants pour les travailleurs vieillissants, et ce d'autant plus que les perspectives démographiques constituent une incitation forte au maintien en activité jusqu'à un âge plus élevé. Avoir connu - ou connaître - une certaine variété dans les tâches réalisées peut comporter des aspects positifs pour un travailleur vieillissant. Cette variété peut contribuer à limiter certaines dégradations de la santé liées à une répétition des efforts. Elle peut aussi favoriser le développement des compétences, et maintenir vivace l'idée d'un projet professionnel. Mais les travailleurs vieillissants peuvent aussi craindre que les nouvelles tâches ne soient plus difficiles ou pénibles que celles qu'ils connaissent déjà, surtout si les stratégies d'économie qu'ils ont construites grâce à leur expérience ne sont pas transférables à coup sûr, alors qu'au contraire leur stabilité et leur «monovalence» peuvent parfois être le gage d'une expertise reconnue.

Conclusion

Ces évolutions préoccupantes désignent en même temps un certain nombre de perspectives pour des actions de transformation à différents niveaux. Des actions de réduction des pénibilités devraient pouvoir contribuer, à la fois à prévenir une usure prématurée des salariés aujourd'hui encore jeunes et à faciliter l'activité des plus âgés. Il semble également que la possibilité de «réussir un changement de travail», même dans les dernières années de vie active, dépend de nombreux facteurs sur lesquels des possibilités d'action existent en entreprise: par exemple, un énoncé clair des objectifs du changement, des modalités de formation qui prennent en compte les caractéristiques des salariés expérimentés (diversité de leurs parcours antérieurs, articulation entre connaissances nouvelles et anciennes, etc.), un calendrier permettant d'étaler et de consolider les acquisitions, une attention particulière à l'organisation des débuts de formation ou au démarrage dans des situations nouvelles, ainsi qu'un recours plus fréquent à la formation tout au long de la vie.

Le constat incite aussi à des réflexions sur les parcours de travail des salariés des différents âges, au regard des contraintes du travail d'aujourd'hui, mais aussi de celles qu'ils ont rencontrées au cours de leur passé professionnel. Les conditions dans lesquelles se réalisent les parcours de travail sont un des facteurs qui permettent - ou non - d'envisager de pouvoir continuer une activité à un âge plus élevé.

Les enquêtes européennes sur les conditions de travail

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a réalisé à trois reprises, en 1991, 1995 et 2000, des enquêtes statistiques sur les conditions de travail en Europe. Environ 1000 travailleurs ont été interrogés dans chaque État membre. Le Créapt (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail) a été chargé des analyses secondes de ces enquêtes sur le thème «âge et conditions de travail en Europe».

L'analyse des évolutions a été restreinte à la période 1995-2000, en raison de l'élargissement du champ de l'enquête (Europe des Douze en 1991, Europe des Quinze en 1995 et 2000), et de modifications très importantes apportées au questionnaire entre 1991 et 1995. Les résultats présentés ici portent donc sur l'Europe des Quinze. Ils ne concernent que les salariés.

Anne-Françoise Molinié, Creapt, Paris.

EF/02/106/FR