



Conditions de travail des plus de 50 ans

Approche sectorielle
Mars 2007

Note Sociale EPSY n°61



242 boulevard Jean Jaurès
92100 BOULOGNE BILLANCOURT
Tel : 01 47 61 85 85 – Fax : 01 47 61 85 80
e.mail : epsy@epsy.com

EPSY / DCM : SAS AU CAPITAL DE 136 000 € - RCS NANTERRE B 348 668 211 – SIRET 348 668 211 00058 – CODE APE 742C
TVA INTRACOMMUNAUTAIRE : FR 04348668211

■ Relativiser les conditions de travail...

- **Le thème des conditions de travail**, devient de plus en plus **l'axe revendicatif principal des organisations syndicales**, directement ou au travers des CHSCT. Il se diversifie depuis quelques années dans sa réponse symptomatique (**le stress**), justifié par le discours d'une intensification du travail, notamment dans le secteur tertiaire. Et cette année, se rajoute le thème de la **pénibilité du travail**, axe de revendication qui vise principalement à favoriser les cessations d'activité anticipées, dans le secteur de l'industrie.
- Au-delà des revendications qualitatives, consolidations plus ou moins exactes et organisées des remontées du terrain, nous constatons que les organisations syndicales **affirment leurs approches** en cherchant désormais à **les quantifier** et à quitter le registre de la plainte.
- Nous observons également que les organisations syndicales ont **davantage recours aux médecins du travail** et qu'elles font réaliser de plus en plus fréquemment des études en la matière pour étayer leurs thèses et justifier ainsi leurs revendications, où les seniors sont souvent au premier plan.
- Les terrains d'action sont également élargis : ainsi par exemple, la lutte contre la pénibilité est aussi **prise en charge par les Unions syndicales départementales**, ce qui a pour effet de médiatiser des tensions qui, jusqu'alors, pouvaient être contenues dans le cadre de l'entreprise.



■ Relativiser les conditions de travail...

- **Le plus souvent, ces approches quantitatives fournissent des résultats dans l'absolu, ce qui est souvent redoutable pour les entreprises car les résultats sont sources de polémiques invérifiables : à quoi les comparer ?**
- **Or, pour relativiser les critiques, il est nécessaire de disposer d'éléments de comparaison.**
- **Pour répondre à l'attente des entreprises, nous avons effectué nombre de recherches et nous avons sélectionné plusieurs études non contestables, à la fois en raison des échantillons traités et de ses auteurs mêmes, qui peuvent vous être utiles.**



■ Présentation du document

- Les résultats présentés dans ce document proviennent du Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE) et sont issus du rapport de recherche « *Enquête Santé et Vie professionnelle après 50 ans* », rapport destiné au Conseil d'Orientation des Retraites.
- Cette enquête « *SVP50* », achevée en juillet 2005 a été réalisée via le truchement de 650 médecins du travail, auprès de salariés de plus de 50 ans. Au total, 11 213 questionnaires ont été exploités ce qui confère à l'étude un poids indéniable.
- La cible d'étude couvre principalement les salariés du privé hors agriculture et quelques services de l'Etat relevant des collectivités locales. Le questionnaire était rempli en deux temps, par le salarié avant la visite médicale, par le médecin lui-même pour la partie le concernant.
- L'étude aborde :
 1. **Les caractéristiques du travail,**
 2. **Les appréciations portées sur le travail,**
 3. **Les intentions en termes d'âge de départ en retraite,**
 4. **Les pathologies identifiées par le médecin du travail,**
 5. **La prise en compte de la santé dans un dispositif de reconnaissance.**
- Le présent document extrait les principaux résultats de l'enquête et se centre plus particulièrement sur le secteur de l'Industrie.



■ Tendances lourdes (tris à plat)

- S'il faut tenir compte du fait que la population salariée de plus de 50 ans de l'enquête ne suit pas la pyramide réelle des âges, en raison des politiques de départs anticipés mises en place ces dernières années, **le tableau dressé des conditions de travail des seniors n'est pas aussi alarmiste que les discours tenus par les organisations syndicales le laissent entendre.**

- ✘ Un quart ou moins déclare :

- ▶ Ne pas éprouver l'impression de faire un travail utile pour les autres (15%),
- ▶ Ressentir un risque élevé ou très élevé de perdre son emploi (20%),
- ▶ Des effets du travail sur leur santé plutôt ou très mauvais (21%),
- ▶ Ne pas pouvoir choisir la façon de procéder (22%),
- ▶ Ne pas avoir de possibilités suffisantes de coopération (22%),
- ▶ Ne pas avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité (22%),
- ▶ Que dans le travail, on leur fait ressentir qu'ils sont « vieux » (25%),
- ▶ Que leur travail ne leur permet pas d'apprendre (26%).

- ✘ **La problématique senior tourne ainsi davantage autour de la gestion de la charge de travail et de la reconnaissance :**

- ▶ 38% déclarent travailler sous « *pression* » et 31% estiment réaliser un travail psychologiquement difficile,
- ▶ 35% éprouvent des douleurs qui les gênent dans leur travail, et 32% ont la sensation de se fatiguer vite,
- ▶ 42% déplorent de ne pas être reconnus à leur juste valeur et 41% ont le sentiment d'être exploité.



■ Profil du ressenti des seniors dans l'industrie

Rappel : l'analyse présentée ci-dessous doit se lire en « relatif », c'est-à-dire dans les écarts de résultat à la moyenne des réponses de la génération, indépendamment de la hauteur réelle des résultats, dont on a vu précédemment qu'ils ne reflétaient pas le sentiment de la majorité, loin s'en faut. Mais, le profil, par la résonance qu'il suscite, organise la spécificité identitaire du secteur.

- Malgré les efforts continus des entreprises de l'industrie pour améliorer les conditions de travail des salariés, leur pénibilité demeure une spécificité du secteur, comparativement notamment aux entreprises du tertiaire. Non seulement l'activité apparaît physiquement plus exigeante (pour 31% contre 26% en moyenne), exprimée dans des rythmes de travail en décalé (24% contre 14% en moyenne), elle se réalise également dans un ressenti de « *pression* » (43% contre 38% en moyenne). Seul avantage relatif, le travail n'apparaît « *psychologiquement difficile* » que pour 26% (contre 31% en moyenne).
- Les appréciations portées par les seniors de l'industrie sur leur travail sont systématiquement plus critiques que dans le tertiaire. La pression évoquée plus haut s'exprime dans les **libertés de manœuvre au travail et leur sens**. Ainsi, 28% estiment ne pas pouvoir choisir la façon de procéder (contre 22% en moyenne), 20% n'éprouve pas l'impression de faire quelque chose d'utile pour les autres (contre 15% en moyenne), 25% considèrent qu'ils ont un risque élevé ou très élevé de perdre leur emploi (contre 20% en moyenne).
- Surtout, les seniors du secteur de l'industrie se caractérisent par le sentiment d'un déficit de reconnaissance. 49% n'éprouvent pas l'impression d'être reconnus à leur juste valeur (contre 42% en moyenne) et 48% ont le sentiment d'être exploités (contre 41% en moyenne).



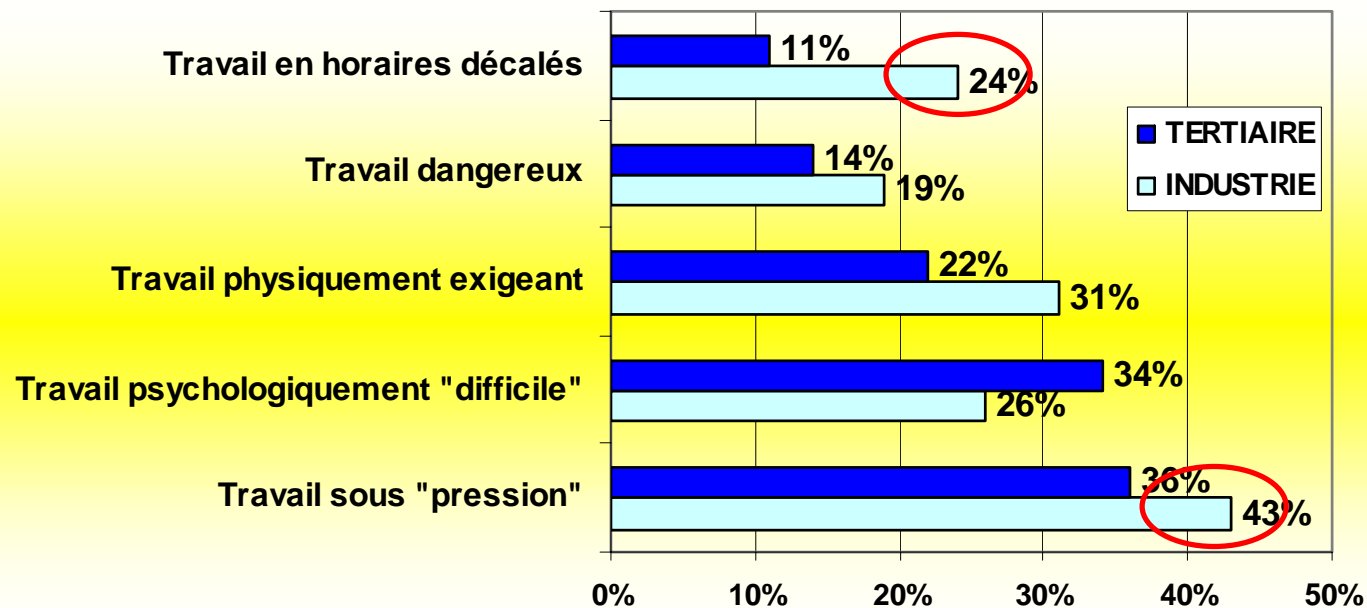
■ Profil du ressenti des seniors dans l'industrie

- L'ensemble de ces conditions générales d'activité et le sentiment qu'en retirent les salariés les conduisent plus qu'ailleurs à estimer que leur travail les vieillit **prématurément** (48% contre 41% en moyenne), à exprimer des douleurs qui peuvent les gêner dans leur travail (40% contre 35% en moyenne), des difficultés à faire certains mouvements ou gestes (27% contre 23%), des troubles du sommeil (24% contre 18%). Ainsi, 26% (contre 21% en moyenne) jugent que les effets de la vie au travail sur leur santé ont été plutôt mauvais ou très mauvais.
- Au-delà du ressenti même des salariés, cette analyse apparaît pour partie validée par les médecins du travail qui jugent (indépendamment de l'expression des salariés eux-mêmes) que 21% devraient « *cesser de travailler* », alors que la moyenne de l'enquête sur ce thème n'est que de 11%.



■ Différences Tertiaire / Industrie

Caractéristiques du travail des plus de 50 ans



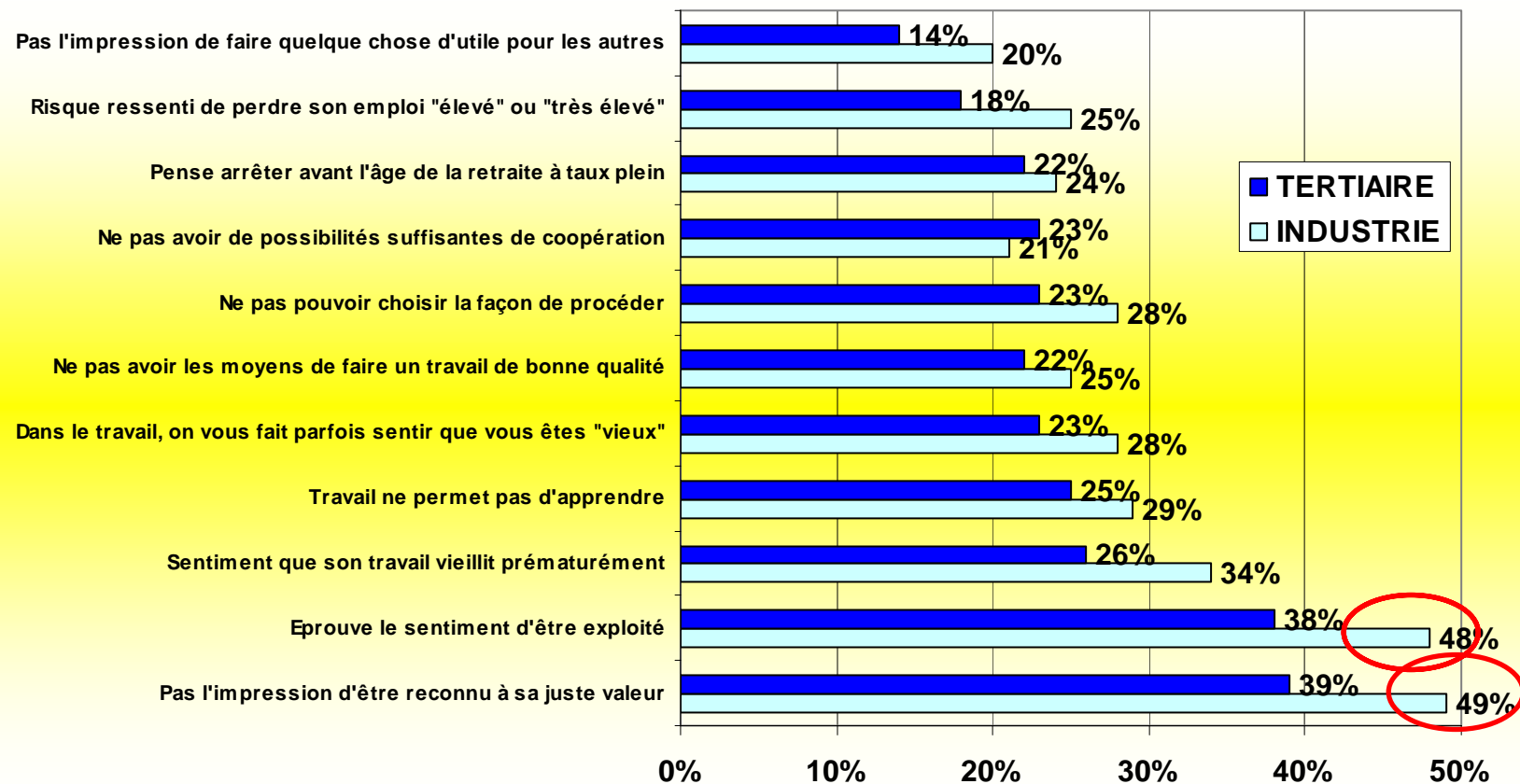
Un contexte d'exercice physiquement et nerveusement plus difficile dans l'industrie, le tertiaire se caractérisant par ses contraintes d'ordre psychologique.

Source : Centre d'étude de l'emploi. Enquête
« Santé et Vie Professionnelle après 50 ans »



■ Différences Tertiaire / Industrie

Appréciations sur le travail des plus de 50 ans



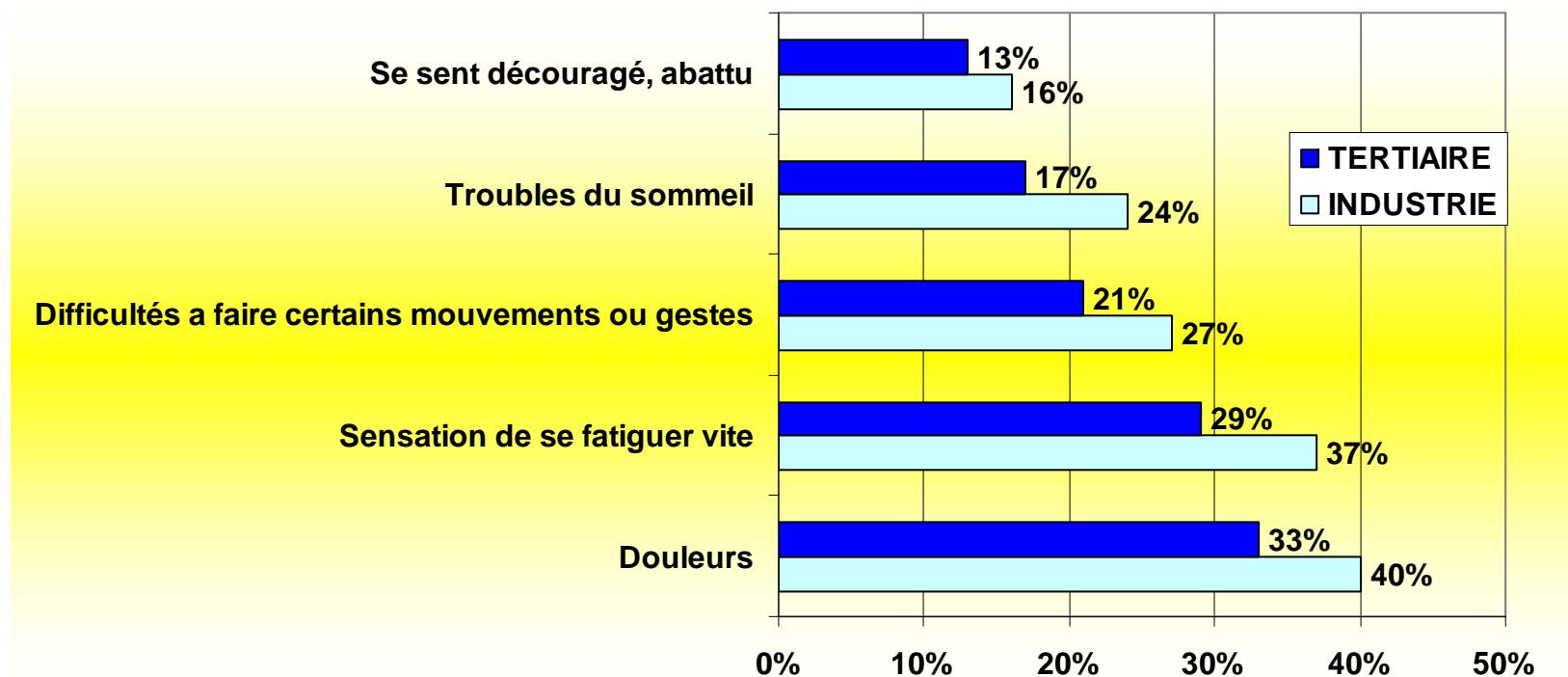
Des appréciations plus sévères des salariés de l'industrie sur toutes les composantes de l'appréciation du travail, et en particulier sur le thème de la reconnaissance de l'investissement personnel.

Source : Centre d'étude de l'emploi. Enquête
« Santé et Vie Professionnelle après 50 ans »



■ Différences Tertiaire / Industrie

Troubles de la santé ressentis et gênes dans le travail



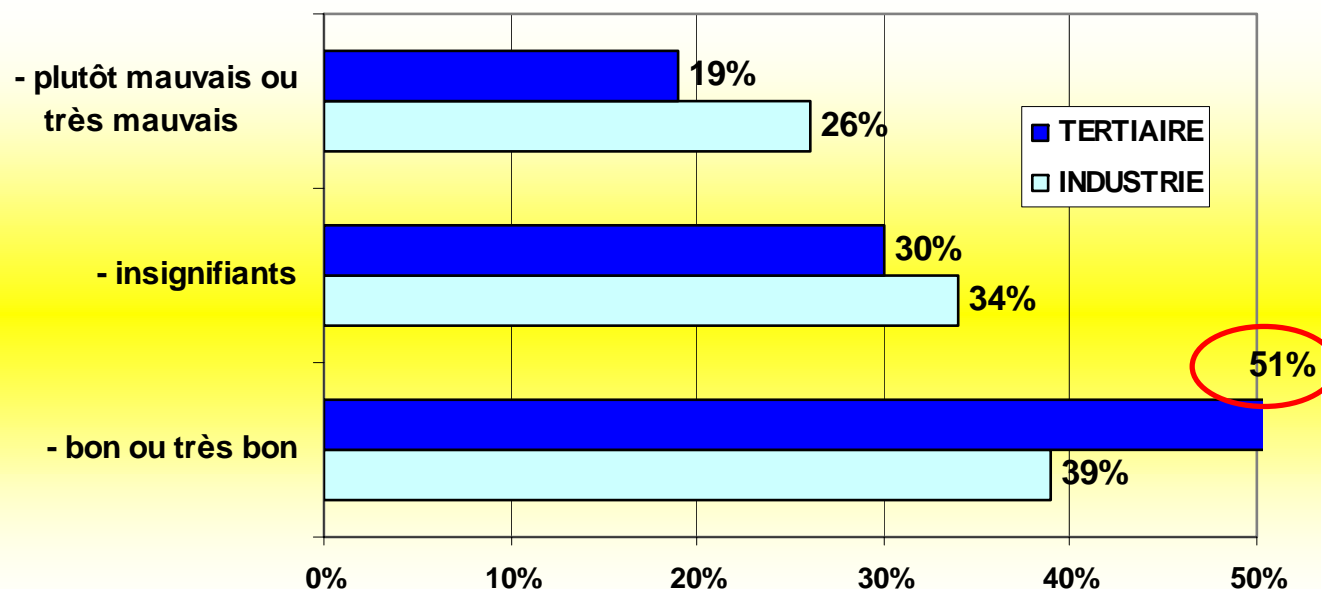
Un contexte d'exercice dans l'industrie et une appréciation du travail qui apparaissent impacter davantage la santé des salariés du secteur.

Source : Centre d'étude de l'emploi. Enquête
« Santé et Vie Professionnelle après 50 ans »



■ Différences Tertiaire / Industrie

Jugements portés sur les effets de la vie de travail sur la santé, pour les plus de 50 ans



Un ressenti négatif du travail sur la santé davantage prégnant pour les salariés de l'industrie et validé par la médecine du travail pour laquelle 21% des salariés de l'industrie « devraient cesser de travailler », contre 9% seulement des salariés du tertiaire.

Source : Centre d'étude de l'emploi. Enquête
« Santé et Vie Professionnelle après 50 ans »



Perspectives

- Pour les entreprises de droit privé, l'enjeu principal qui découle du rapport du COR (Conseil d'Orientation des Retraites) reste le maintien dans l'emploi et l'utilisation des seniors.
- Le plan emploi-seniors, validé par les principales organisations patronales et syndicats représentatifs (hors CGT et FO) présenté en juin 2006 en fournit l'esquisse. Il s'agit à la fois d'inciter les salariés à rester en activité et à la fois cadrer l'action des entreprises. Ainsi, on retiendra notamment¹ comme mesure :
 - ✗ **Le développement de nouveaux outils de la formation** professionnelle à destination des seniors.
 - ✗ **Le développement des actions de prévention** pour faciliter leur maintien en activité.
 - ✗ **La cessation des systèmes de pré-retraite** à l'horizon 2009.
 - ✗ **Le développement des pratiques du tutorat** dans l'entreprise, des rémunérations étant possibles au titre du cumul emploi retraite.
 - ✗ **Le développement de nouvelles formes d'emploi.** Les groupements d'employeurs, le travail à temps partagé, le portage salarial apparaissant comme des alternatives de travail adaptées pour les seniors.
 - ✗ **L'encouragement du cumul "emploi-retraite"** déjà entamé par la Loi Fillon en 2005 et la valorisation du principe de la retraite à la carte.
 - ✗ **L'utilisation de Comptes Epargne Temps.**
 - ✗ **La promotion de la retraite progressive**, le salarié continuant de percevoir une partie de son salaire, de cumuler des droits à la retraite et de percevoir partiellement et proportionnellement sa pension de retraite. Ce bénéfice sera ouvert jusqu'en 2008 à tous ceux qui bénéficient de 150 trimestres de cotisations.
 - ✗ **Le renforcement du caractère incitatif de la surcote.** C'est-à-dire l'attribution de au-delà de 60 ans, de « bonus » par année validée en plus pour bénéficier du taux maximal de liquidation de la pension.

¹ Nous ne reprenons pas ici les mesures d'aide à la réinsertion et de lutte contre les représentations socio-culturelles.



■ Perspectives

- Comme on peut le voir, ces points font la part belle au développement du temps partiel, dans une optique quelque peu idéalisée d'un temps choisi, librement négocié entre le salarié et l'entreprise.
- Mais, dans la mesure où les entreprises garantiraient ce temps choisi, ces mesures mésestiment certaines données de fond :
 - ✗ **Le contenu des emplois est évacué.** L'aspiration à la retraite est d'abord dépendante du plaisir qu'on éprouve dans son travail. L'attente sera moins souvent de voir réduire son temps de travail que de l'exercer dans des conditions (plus) favorables.
 - ✗ Si on peut facilement rendre compte des adaptations à porter sur la pénibilité des postes manuels, **quid des métiers des « cols blancs »**, du stress imposé par l'évolution continue de la relation clients, des technologies, des process de travail ? Est-ce le temps de travail ou le travail proprement dit qui devient insupportable ?
 - ✗ **Le temps partiel introduit la question de l'organisation.** Or, les entreprises sont souvent au « taquet » dans ce domaine, particulièrement dans les secteurs féminisés comme la bancassurance,
 - ✗ **La prise en compte des évolutions sociologiques est également mésestimée.** Il en est ainsi de la problématique des « jeunes-seniors », en position de famille recomposée, pour lesquels la garantie d'emploi et de revenu est une nécessité.

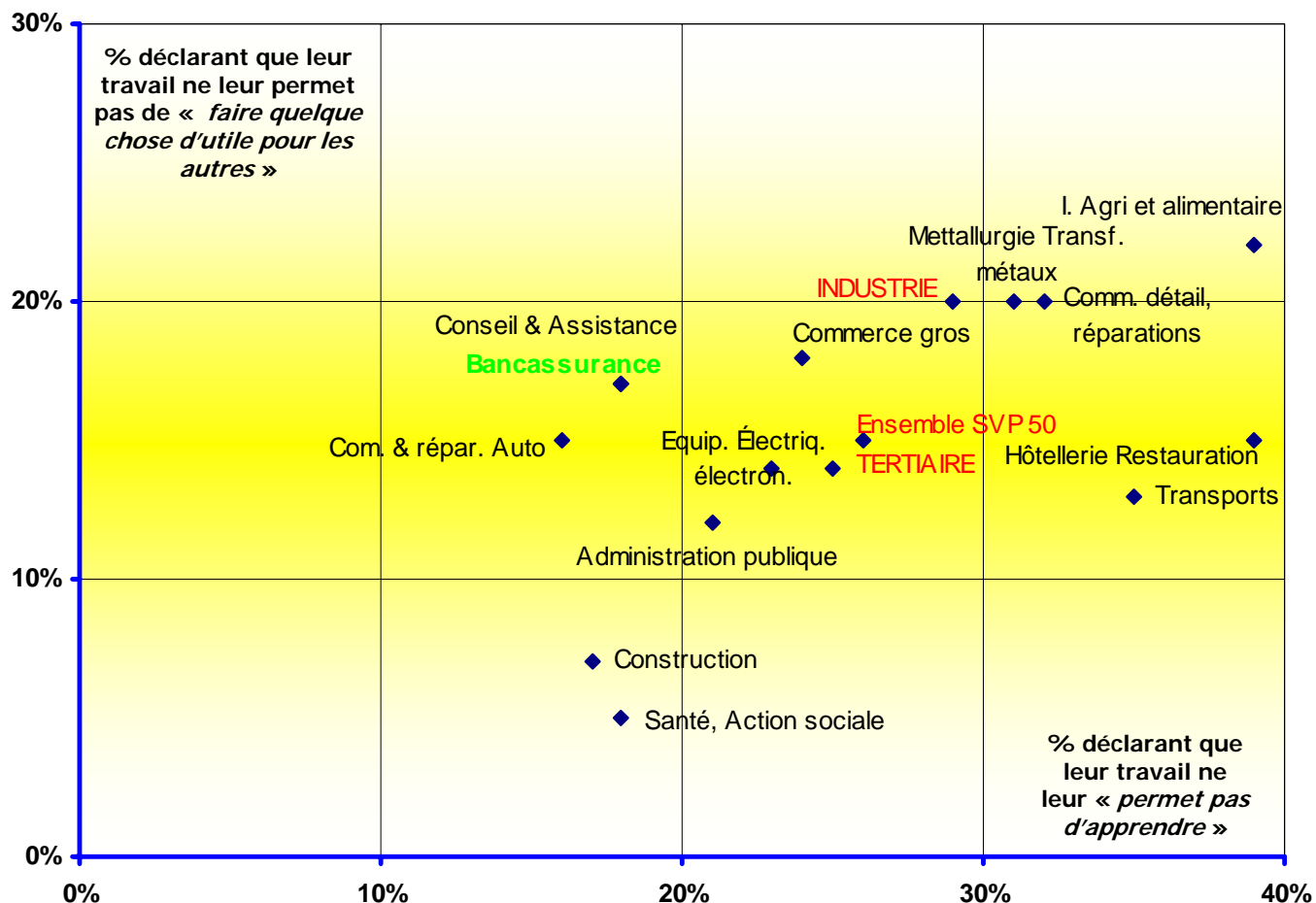


■ Perspectives

- **Un véritable travail d'ingénierie de l'accompagnement des seniors reste donc à conduire**, dans les entreprises, comme elles l'ont souvent organisé ces dernières années, pour faire face au renouvellement des générations.
 - ✘ En ce sens, les actions conduites participeront du **pacte social interne**, facteur de réassurance aussi bien pour les seniors eux-mêmes que pour toutes les classes d'âge de l'entreprise, qui pourront ainsi **valider les valeurs de respect et de reconnaissance, si souvent portées par les projets d'entreprise**.
 - ✘ L'enjeu du maintien dans l'emploi va donc prendre une importance croissante, qui s'exprimera :
 - ▶ **En interne, par la capacité des dirigeants à anticiper la problématique**, en cernant les attentes et préoccupations des salariés seniors, au risque de voir les organisations syndicales s'en emparer via les CE et les CHSCT,
 - ▶ **A l'externe, par l'expression de la responsabilité éthique des entreprises**, dans un contexte où le développement durable dépasse désormais les effets de mode. Elle s'inscrit d'ailleurs dans les démarches de notation financière, sous l'angle de la responsabilité sociale et environnementale (labels RSE). Ces entreprises cotées seront de plus en plus recherchées par les investisseurs, particuliers comme les grands fonds de pension, institutions de retraite et de prévoyance en tête. Ainsi, au-delà des directives nationales ou européennes, l'adaptation des entreprises sera peut-être contrainte d'abord par l'argument financier.



Détail sectoriel : Intérêt perçu du travail



En moyenne, 26% des salariés de plus de 50 ans considèrent que leur travail ne leur « permet pas d'apprendre » et 15% jugent que celui-ci ne leur permet pas de « faire quelque chose d'utile pour les autres ».

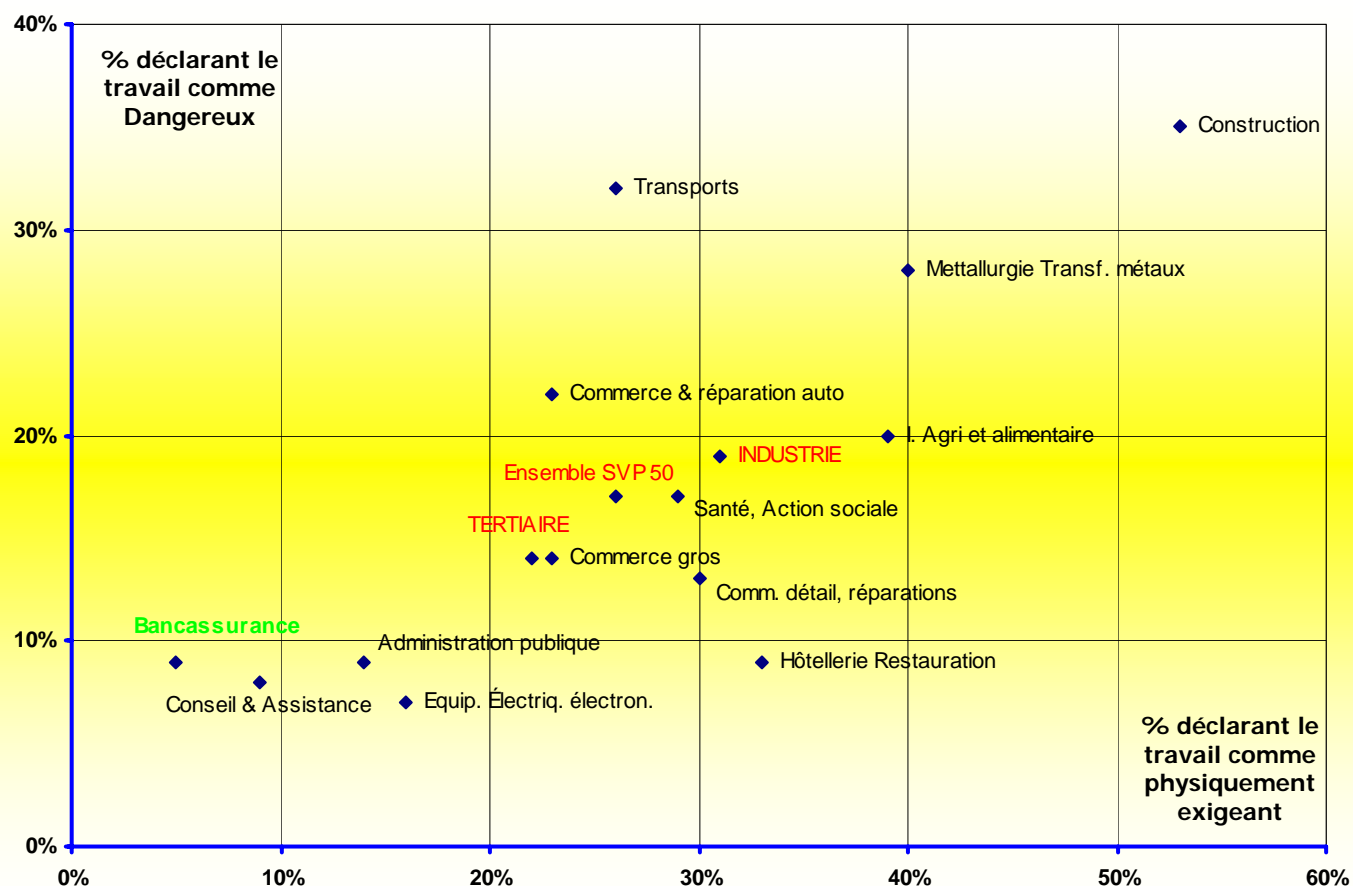
La considération du métier est la plus forte dans les secteurs de la construction et de la santé/action sociale, où les bénéfices de l'action sont directement visibles.

A l'inverse, la perte de sens est la plus marquée dans l'Industrie Agro-Alimentaire

Source : Centre d'étude de l'emploi. Enquête « Santé et Vie Professionnelle après 50 ans »



Détail sectoriel : Ressenti de l'intégrité physique au travail



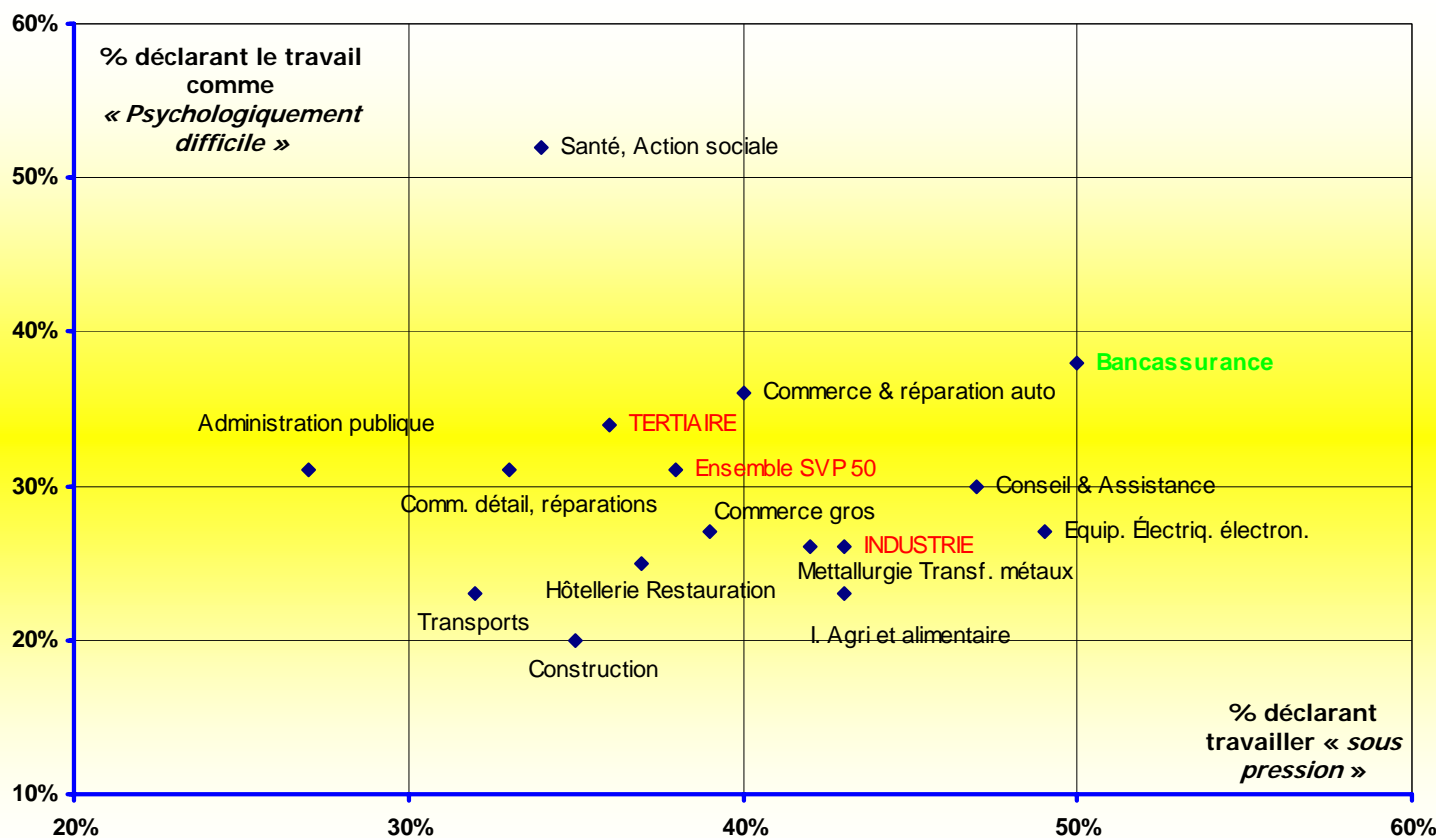
En moyenne, 26% des salariés de plus de 50 ans déclarent leur travail comme physiquement exigeant et 17% le décrivent comme dangereux.

La bancassurance et le conseil font partie des secteurs d'activité où le sentiment d'intégrité physique est le plus développé, s'opposant en cela aux secteurs de transports, de la métallurgie, et surtout, de la construction.

Source : Centre d'étude de l'emploi. Enquête « Santé et Vie Professionnelle après 50 ans »



Détail sectoriel : Ressenti de la charge mentale



En moyenne, 38% des salariés de plus de 50 ans déclarent travailler « *sous pression* » et 31% considèrent que leur travail est « *psychologiquement difficile* ».

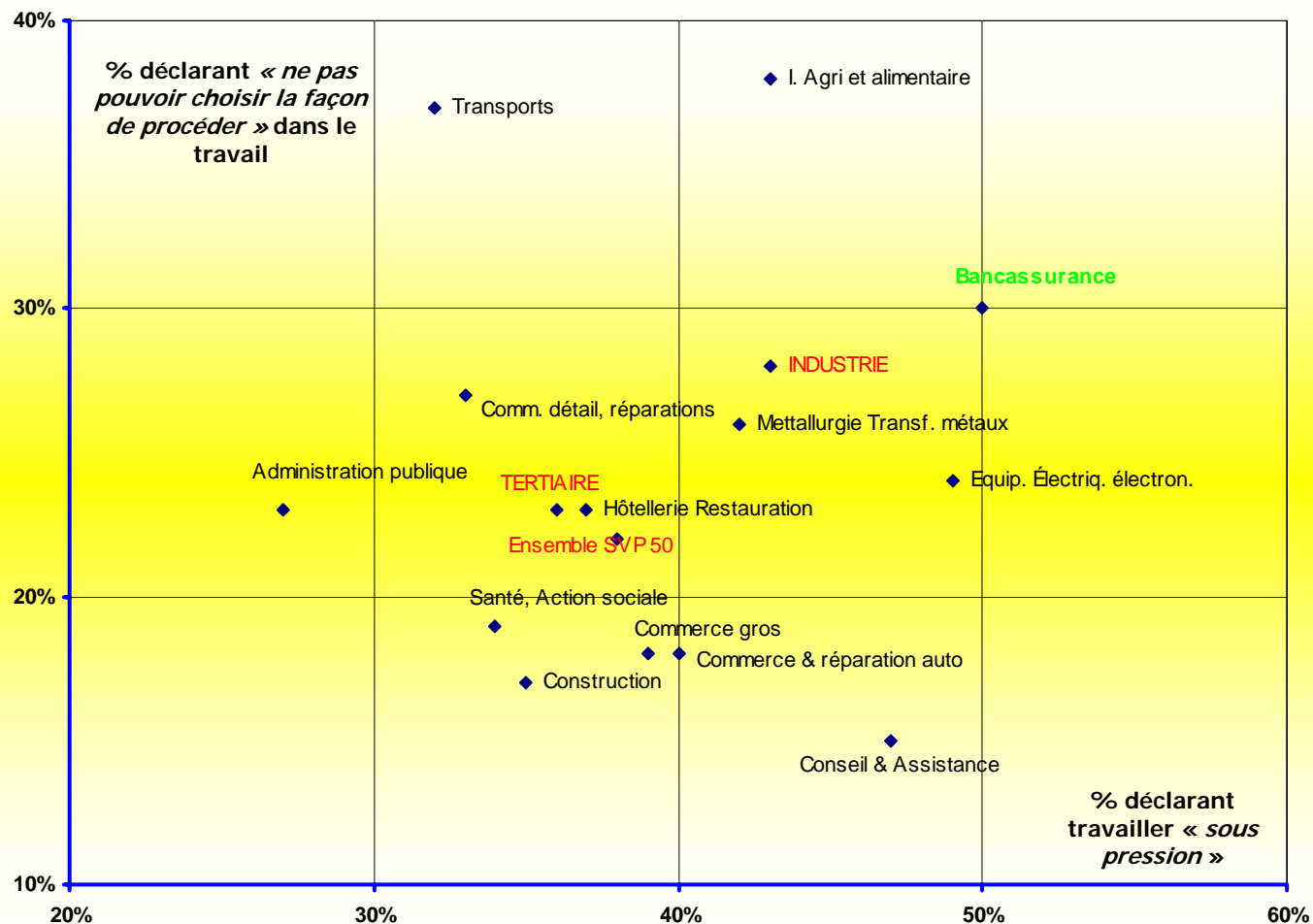
Près d'un senior sur 2 de la Bancassurance déclare ainsi subir une forte charge mentale.

Seul le secteur de la Santé/action sociale présente un score plus élevé sur la composante de la difficulté psychologique de l'activité, mais la « *pression* » est moindre.

Source : Centre d'étude de l'emploi. Enquête « Santé et Vie Professionnelle après 50 ans »



Détail sectoriel : Ressenti de la charge mentale



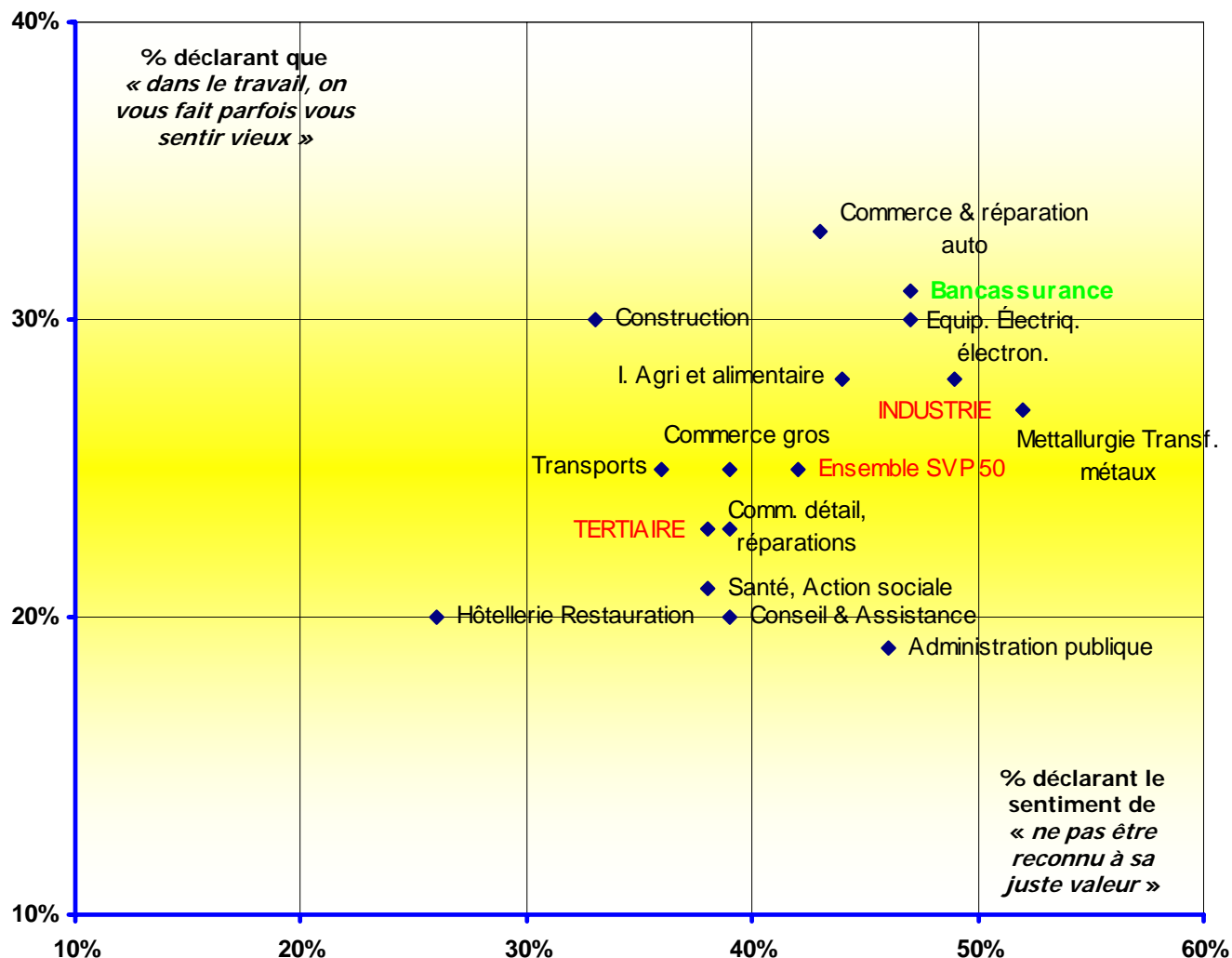
En moyenne, 38% des salariés de plus de 50 ans déclarent travailler « sous pression » et 22% estiment ne pas « pouvoir choisir la façon de procéder ».

Cette deuxième dimension, qui concerne plutôt l'Industrie apparaît également caractéristique du secteur de la bancassurance, à comparer au secteur du conseil, où la liberté d'organisation est la règle.

Source : Centre d'étude de l'emploi. Enquête « Santé et Vie Professionnelle après 50 ans »



Détail sectoriel : Sentiment de reconnaissance



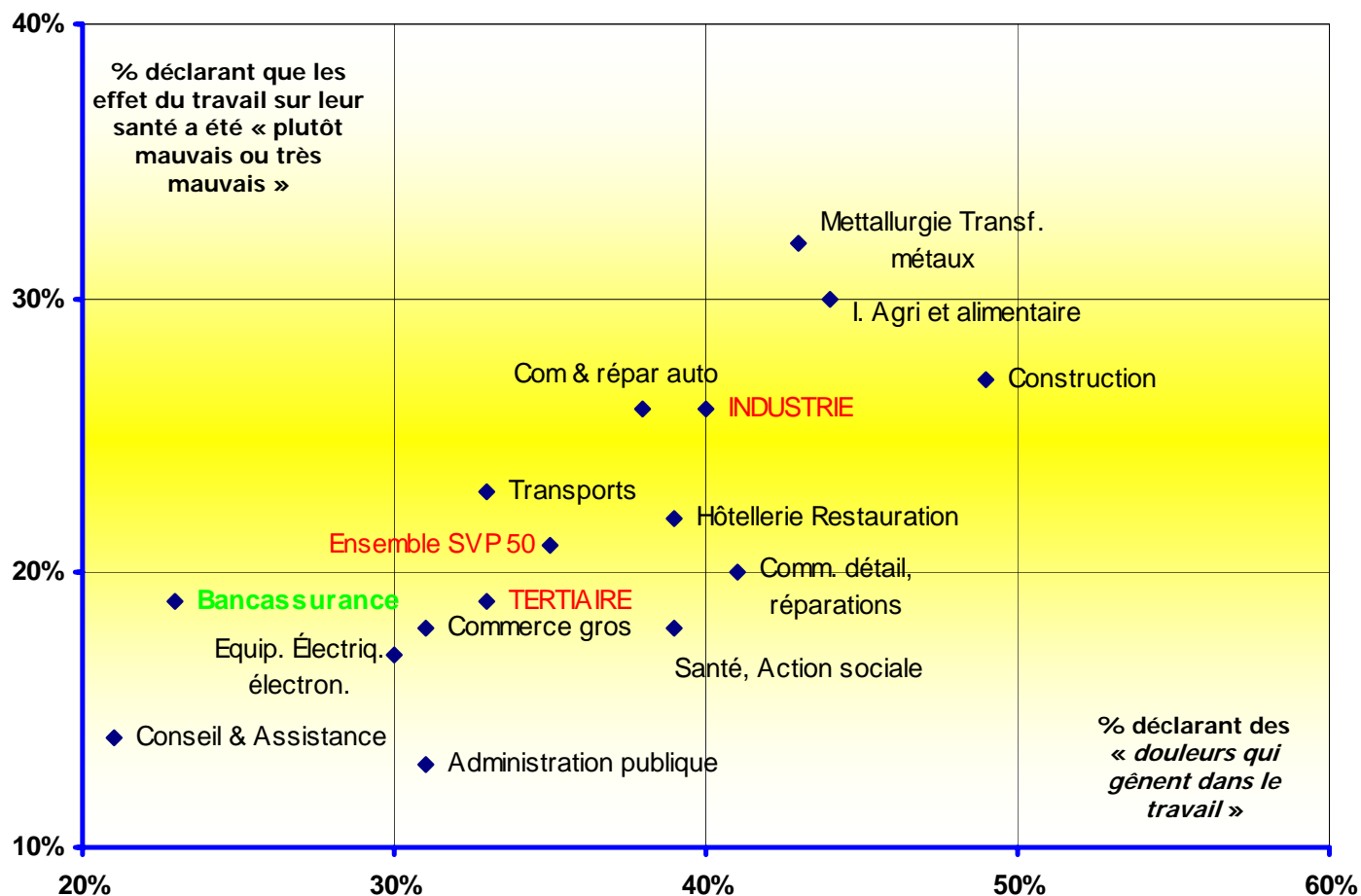
En moyenne, 42% des salariés de plus de 50 ans déclarent « ne pas être reconnus à leur juste valeur » et 25% considèrent que dans le travail, « on leur fait parfois sentir qu'il sont vieux ».

Un sentiment de non reconnaissance sociale et de marginalisation plus développé dans l'Industrie et dans le secteur Bancassurance.

Source : Centre d'étude de l'emploi. Enquête « Santé et Vie Professionnelle après 50 ans »



Détail sectoriel : Impact du travail sur la santé



En moyenne, 35% des salariés de plus de 50 ans déclarent des « douleurs qui gênent dans le travail » et 21% jugent que les effets de leur travail a été « plutôt mauvais ou très mauvais ».

Un ressenti des effets du travail sur la santé nettement moins critique dans le Tertiaire, en particulier pour le secteur de la Bancassurance.

Source : Centre d'étude de l'emploi. Enquête « Santé et Vie Professionnelle après 50 ans »



■ Résultats détaillés (extraits de l'enquête)

	Ensemble SVP 50	INDUSTRIE	Equip. Électriq. électron.	I. Agri et alimentaire	Metallurgie Transf. métaux	Construction	TERTIAIRE	Commerce & réparation auto	Commerce gros, intermédiaires	Comm. détail, réparations	Transports	Hôtellerie Restauration	Administration publique	Santé, Action sociale	Conseil & Assistance	Bancassurance
Caractéristique du travail																
Travail sous " <i>pression</i> "	38%	43%	49%	43%	42%	35%	36%	40%	39%	33%	32%	37%	27%	34%	47%	50%
Travail psychologiquement " <i>difficile</i> "	31%	26%	27%	23%	26%	20%	34%	36%	27%	31%	23%	25%	31%	52%	30%	38%
Travail physiquement exigeant	26%	31%	16%	39%	40%	53%	22%	23%	23%	30%	26%	33%	14%	29%	9%	5%
Travail dangereux	17%	19%	7%	20%	28%	35%	14%	22%	14%	13%	32%	9%	9%	17%	8%	9%
Travail en horaires décalés	14%	24%	11%	41%	25%	3%	11%	5%	9%	8%	28%	19%	4%	13%	6%	3%
Jugements porté sur les effets de la vie de travail sur la santé																
- bon ou très bon	48%	39%	36%	47%	34%	47%	51%	43%	51%	53%	46%	53%	52%	57%	49%	46%
- insignifiants	31%	34%	47%	22%	34%	26%	30%	30%	30%	26%	31%	25%	34%	23%	35%	34%
- plutôt mauvais ou très mauvais	21%	26%	17%	30%	32%	27%	19%	26%	18%	20%	23%	22%	13%	18%	14%	19%

Pour la bancassurance :

En rouge : scores supérieurs de 5% à la moyenne

En vert : scores inférieurs de 5% à la moyenne



Résultats détaillés (extraits de l'enquête)

	Ensemble SVP 50	INDUSTRIE	Equip. Électriq. électron.	I. Agri et alimentaire	Metallurgie Transf. métaux	Construction	TERTIAIRE	Commerce & réparation auto	Commerce gros, intermédiaires	Comm. détail, réparations	Transports	Hôtellerie Restauration	Administration publique	Santé, Action sociale	Conseil & Assistance	Bancassurance
Appréciation sur le travail																
N'éprouve pas l'impression d'être reconnu à sa juste valeur	42%	49%	47%	44%	52%	33%	39%	43%	39%	38%	36%	26%	46%	38%	39%	47%
Eprouve le sentiment d'être exploité	41%	48%	45%	45%	52%	42%	38%	49%	37%	44%	41%	39%	30%	33%	35%	46%
Sentiment que son travail vieillit prématurément	29%	34%	23%	38%	42%	47%	26%	35%	22%	25%	36%	34%	20%	28%	19%	25%
Travail ne permet pas d'apprendre	26%	29%	23%	39%	31%	17%	25%	16%	24%	32%	35%	39%	21%	18%	18%	18%
Dans le travail, on vous fait parfois sentir que vous êtes "vieux"	25%	28%	30%	28%	27%	30%	23%	33%	25%	23%	25%	20%	19%	21%	20%	31%
Ne pas avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité	22%	25%	23%	29%	26%	16%	22%	20%	19%	23%	18%	20%	20%	25%	18%	26%
Ne pas pouvoir choisir la façon de procéder	22%	28%	24%	38%	26%	17%	23%	18%	18%	27%	37%	23%	23%	19%	15%	30%
Ne pas avoir de possibilités suffisantes de coopération	22%	21%	19%	22%	18%	17%	23%	20%	22%	25%	20%	24%	18%	25%	20%	22%
Pense arrêter avant l'âge de la retraite à taux plein	22%	24%	30%	24%	25%	22%	22%	15%	18%	20%	21%	24%	20%	23%	21%	30%
Risque ressenti de perdre son emploi "élevé" ou "très élevé"	20%	25%	28%	24%	29%	16%	18%	21%	20%	20%	20%	19%	4%	13%	25%	14%
A vécu un changement important dans le travail dans les 5 dernières années et trouve la situation moins "bonne" que l'ancienne	18%	21%	28%	23%	21%	12%	18%	14%	16%	17%	16%	16%	16%	15%	19%	27%
N'éprouve pas l'impression de faire quelque chose d'utile pour les autres	15%	20%	14%	22%	20%	7%	14%	15%	18%	20%	13%	15%	12%	5%	17%	17%

Pour la
bancassurance :

En rouge : scores
supérieurs de 5%
à la moyenne

En vert : scores
inférieurs de 5%
à la moyenne

Source : Centre d'étude de l'emploi. Enquête
« Santé et Vie Professionnelle après 50 ans »



■ Résultats détaillés (extraits de l'enquête)

	Ensemble SVP 50	INDUSTRIE	Equip. Électriq. électron.	I. Agri et alimentaire	Metallurgie Transf. métaux	Construction	TERTIAIRE	Commerce & réparation auto	Commerce gros, intermédiaires	Comm. détail, réparations	Transports	Hôtellerie Restauration	Administration publique	Santé, Action sociale	Conseil & Assistance	Bancassurance
Troubles de la santé ressentis et gênes dans le travail																
Douleurs	35%	40%	30%	44%	43%	49%	33%	38%	31%	41%	33%	39%	31%	39%	21%	23%
Sensation de se fatiguer vite	32%	37%	26%	42%	42%	41%	29%	36%	25%	33%	26%	29%	30%	35%	21%	23%
Difficultés a faire certains mouvements ou gestes	23%	27%	17%	31%	27%	35%	21%	34%	18%	26%	23%	27%	19%	26%	11%	13%
Troubles du sommeil	18%	24%	13%	24%	23%	18%	17%	15%	14%	17%	15%	16%	19%	20%	15%	20%
Se sent découragé, abattu	14%	16%	12%	19%	16%	13%	13%	16%	11%	15%	8%	13%	16%	15%	10%	17%
Jugement du médecin du travail																
"Ce salarié devrait cesser de travailler"	11%	21%	5%	17%	17%	21%	9%	12%	11%	10%	15%	13%	4%	9%	5%	5%

Pour la bancassurance :

En rouge : scores supérieurs de 5% à la moyenne

En vert : scores inférieurs de 5% à la moyenne

