

VIVRE AU LUXEMBOURG

N°84 - Septembre 2012

Les seniors et leurs cadets partagent-ils les mêmes conditions de travail ?

Laetitia HAURET

Le vieillissement de la population conduit l'ensemble des pays européens à prendre des mesures pour maintenir en emploi les travailleurs âgés afin, entre autres, de pérenniser les systèmes de retraite. Pour qu'ils puissent rester en emploi, il est nécessaire que les travailleurs âgés soient en bonne santé. Un des meilleurs moyens d'y contribuer, plus spécifiquement encore pour les travailleurs âgés, est de leur garantir de bonnes conditions de travail. C'est d'ailleurs une des recommandations phare du Parlement européen¹ sur le vieillissement actif². L'objectif des analyses présentées ici est de dresser, pour les seniors, c'est-à-dire les salariés de 50 ans ou plus, un panorama des conditions de travail ayant une incidence sur leur santé physique et/ou mentale : le climat/l'ambiance de travail, la reconnaissance portée au travail et le rythme de travail. Ces analyses s'appuient sur les données de l'enquête sur le bien-être au travail réalisée par la Chambre des salariés, de décembre 2009 à janvier 2010, auprès d'un échantillon représentatif de la main-d'œuvre luxembourgeoise (résidente et frontalière).

Climat de travail

L'ambiance au travail a des répercussions en matière de santé physique ou mentale puisque travailler dans un climat délétère peut conduire à moins bien supporter les conditions de travail (surtout si celles-ci sont difficiles) et peut aussi être source de souffrance. Qu'ils soient ouvriers ou employés, les seniors émettent, globalement, la même opinion sur le climat de travail que leurs cadets. Les uns comme les autres sont 10% à déclarer être victimes au moins occasionnellement de harcèlement de la part de leur hiérarchie et 4% de la part de leurs collègues. En outre, ils déclarent tout autant que leurs cadets être confrontés, de façon au moins occasionnelle, à des agressions verbales (29%) ou physiques (4%). Chez les employés, les seniors sont proportionnellement plus nombreux que leurs cadets à juger de manière très satisfaisante à la fois leurs relations avec leurs collègues et la communication interne. Chez les ouvriers, seniors et cadets sont proportionnellement aussi nombreux

à estimer que leurs relations avec leurs collègues et la communication interne sont très satisfaisantes.

Reconnaissance au travail

Compte tenu des incidences de la reconnaissance au travail sur la santé psychique et la motivation au travail, il importe de connaître la façon dont les seniors jugent cette reconnaissance. La reconnaissance peut, tout d'abord, être pécuniaire et là, les seniors semblent plus satisfaits puisqu'ils sont proportionnellement plus nombreux que leurs cadets à juger leur salaire comme étant conforme au travail fourni (76% contre 67%) ; ce résultat s'explique sans doute largement par le fait que le salaire tend à augmenter avec l'âge. La reconnaissance peut être également d'ordre psychologique, notamment à travers le sentiment d'utilité sur le lieu de travail : ici, les seniors et les moins de 50 ans se rejoignent ; ils sont proportionnellement aussi nombreux à éprouver le sentiment d'être très utiles (dans les deux cas, 42% pour les ouvriers et 37% pour les employés). Enfin, la reconnaissance au travail peut s'exprimer par les possibilités offertes de promotion et, sur cet aspect par contre, les seniors semblent être dans une moins bonne situation puisqu'ils estiment plus souvent que les autres ne pas pouvoir du tout évoluer professionnellement grâce à la formation continue (29% contre 19%). S'il est vrai que pour certains seniors déjà situés en haut de la hiérarchie, l'évolution professionnelle n'est parfois plus possible, les entreprises peuvent néanmoins être réticentes à l'idée d'investir dans la formation des seniors en raison d'un moindre « retour sur investissement » par rapport à un travailleur plus jeune.

Rythme de travail

Concernant le rythme de travail, la situation des seniors dépend du type d'emploi occupé. Chez les ouvriers, les seniors ne se différencient pas de leurs cadets. Ils sont proportionnellement aussi nombreux à affirmer être confrontés à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail posté) et au même type de rythme de travail. Il est fort probable que la forte dépendance vis-à-vis des machines et/ou des collègues dans les professions manuelles laissent peu de latitude à l'aménagement du rythme de travail en fonction de l'âge. Chez les employés, la situation est différente. Si les seniors sont proportionnellement aussi nombreux que leurs cadets à travailler occasionnellement de nuit, ils occupent, en

¹ Commission de l'emploi et des affaires sociales, 2012, Année européenne 2012 : vieillissement actif et solidarité intergénérationnelle, Communiqué de presse, 2p.
(http://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/infopress/20110314IPR15479/20110314IPR15479_fr.pdf)

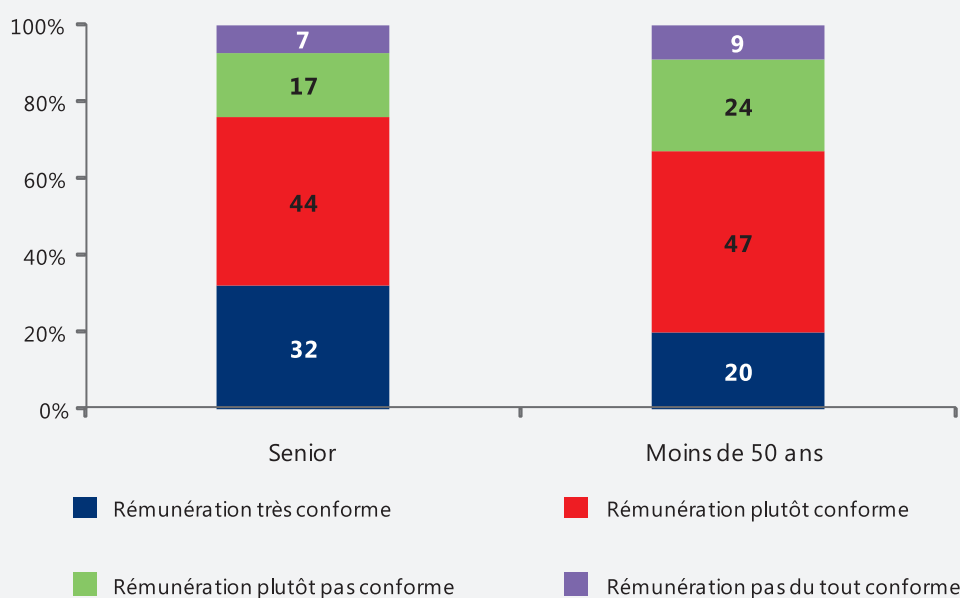
² Le lecteur intéressé par le concept et les enjeux du vieillissement actif peut se référer à : Zanardelli, Leduc et Clément, 2012, Vieillesse au Luxembourg : bilan et enjeux, Les cahiers du CEPS/INSTEAD, n°2012-02, 20p.

revanche, moins souvent un travail posté (17% contre 26%). En outre, les employés seniors disent être soumis à un rythme de travail moins soutenu que les plus jeunes. Ainsi, ils sont 40% à affirmer avoir la possibilité de faire de véritables pauses durant leur journée de travail contre 28% des moins de 50 ans ; et ils sont 84% à déclarer manquer au moins occasionnellement de temps pour accomplir leur travail contre 90%. Si ces différences témoignent peut-être d'emplois et donc de conditions de travail différents, il est aussi possible que l'expérience qu'ils ont acquise permettent aux employés âgés de réaliser plus rapidement certaines tâches. Enfin, si leur rythme de travail est moins soutenu, il est toutefois jugé plus intense : 43% des employés seniors affirment que leur travail nécessite beaucoup de périodes de concentration intense contre 32% de leurs cadets. Des analyses plus approfondies seraient nécessaires pour expliquer les raisons de ces différences. Elles

permettraient de distinguer les effets dus aux différences d'emploi des effets résultant de l'âge (que ce soit le vécu ou la perception) de ceux liés aux aménagements effectifs des postes de travail.

Les données de cette enquête ne nous permettent hélas pas d'aller plus loin, notamment dans l'analyse de la pénibilité physique des conditions de travail des seniors (port de charges ; contraintes de postures ; exposition à des températures extrêmes, aux vibrations, au bruit ; ...). Toutefois, il est probable, qu'à l'instar de ce qui est observé en France³, les seniors soient moins touchés par la pénibilité physique que leurs cadets non seulement en raison des départs du marché du travail précoces des seniors confrontés à des conditions de travail pénibles mais aussi grâce aux nombreuses incitations européennes à l'aménagement des conditions de travail en fonction de l'âge au sein des entreprises.

GRAPHIQUE 1. Jugement quant à l'adéquation de la rémunération avec le travail accompli par les seniors et les moins de 50 ans



Source : Enquête sur le bien-être au travail au Luxembourg, Chambre des Salariés, OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg) et Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale, 2010, collecte des données : TNS/ILRES, calculs : CEPS/INSTEAD.

³ Guignon N. et Pailhé A., 2004, *Les conditions de travail des seniors*, Premières synthèses DARES, n°19.2, 4p.

■ Nous contacter

CEPS/INSTEAD
3, avenue de la Fonte
L-4364 Esch-sur-Alzette
Tél.: +352 58.58.55-801
www.ceps.lu | documentation@ceps.lu



■ Source de données

L'enquête sur le bien-être au travail au Grand-Duché a été menée à l'initiative de la Chambre des Salariés du Luxembourg, de l'OGB-L et de la Ligue Luxembourgeoise d'Hygiène Mentale. Cette enquête a été réalisée de décembre 2009 à janvier 2010, par téléphone, par TNS-ILRES, auprès d'un échantillon représentatif de salariés travaillant au Luxembourg. 1537 interviews ont ainsi été réalisées (903 concernent des travailleurs résidents et 634 des travailleurs transfrontaliers). L'enquête aborde six grands thèmes : la sécurité au travail, la santé et l'hygiène au travail, la charge psychosociale occasionnée par le travail, l'ergonomie, l'aspect du lieu de travail et le bien-être au travail comme thème de société.