



CONSEIL D'ORIENTATION  
DES RETRAITES



UNIVERSITÉ  
PARIS  
DESCARTES



# Vieillesse au travail et bien-être à la retraite

15<sup>e</sup> colloque du COR

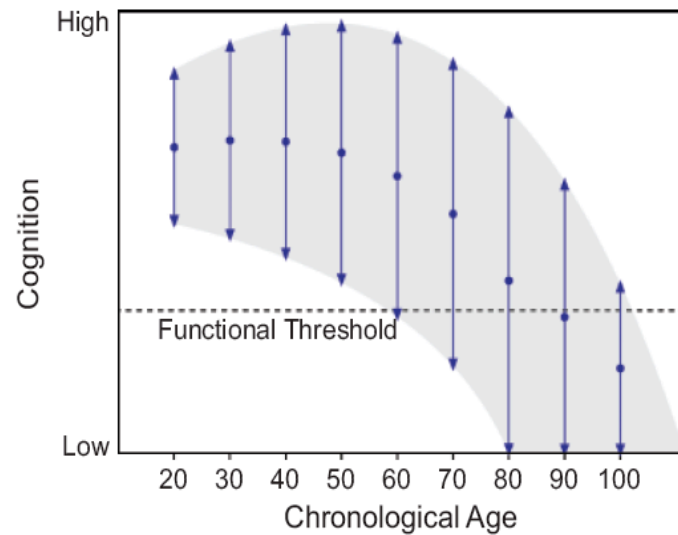
*Emploi des seniors et vieillissement actif en Europe*

Catherine Delgoulet  
Jean-Claude Marquié

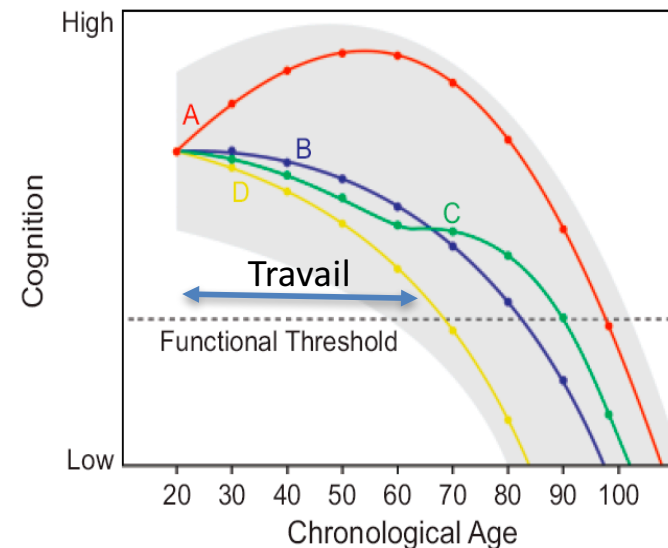
## Le vieillissement au travail

- Un objet complexe
  - Le vieillissement s'inscrit dans un processus plus large de **développement**
    - Transformations +/- des capacités humaines
    - Transformations tout au long de la vie
  - **Multidirectionnalité** du développement chez l'adulte
  - Processus **cumulatifs** et **innovatifs**
  - Son caractère multi-déterminé explique la grande **variabilité**
  - Le développement est largement déterminé par des facteurs sur lesquels on peut agir
    - Le travail et ses conditions en font partie

## Ex. : hétérogénéité du vieillissement cognitif



**Fig. 1.** Depiction of the zone of possible cognitive development across adult life for a given individual. The blue dots indicate a general developmental trend for the individual under typical circumstances. The upper and lower curves indicate optimal and suboptimal boundaries that define the zone of possibility (shaded gray area). Upward and downward movements at a given age (arrows) are influenced by biological, behavioral, and environmental influences. The functional threshold indicates a point at which goal-directed cognition in the ecology will be compromised.



**Fig. 2.** Depiction of the zone of possible cognitive development for a given individual, along with four developmental curves (A, B, C, & D) indicating specific possible outcomes. Each possible curve starts from the same functional level at age 20, with different trajectories resulting as a function of interactions among behavioral, environmental, and genetic factors that permit vertical movement within the zone at different points in the life span.

*Hertzog at al (2009)*

# Etude des relations vieillissement x travail

- Trois facettes d'investigation
  - « **par** » le travail
    - Traces du travail au fil de l'âge
  - « **par rapport** » au travail
    - Le vieillissement « *en miroir* »
  - « **dans** » le travail
    - Expression du vieillissement dans le quotidien du travail
- Des relations avec le bien être à la retraite qui ne relèvent pas d'un lien de cause à effet direct

## Les traces du travail au fil de l'âge (1)

- La vie au travail à des conséquences sur la durée de vie
  - De **fortes inégalités sociales** d'espérance de vie dans les pays industrialisés, notamment en France (*Mackenbach, 2008*) ;
    - six ans d'écart d'EV entre cadres et ouvriers hommes à 35 ans, écart plutôt en progression (*Cambois, 2008 ; Cambois et al., 2011*)
  - De nettes **différences de mortalité** dans des populations d'un même milieu socioprofessionnel, mais avec des conditions de travail différentes : dans la pâte à papier (*Astrand, 1989*) ou la presse quotidienne (*Chassagnieux et al., 2012*)

## Ex. : surmortalité d'un groupe professionnel

Probabilité de décès avant :	Population masculine nationale (INSEE, 2000-2008)	Population masculine ouvrière (INSEE, 2000-2008)	Imprimeurs-Rotativistes (région parisienne) (Audiens, 1998-2007)
60 ans	11%	13%	15%
65 ans	16%	19%	22%
70 ans	24%	27%	32%

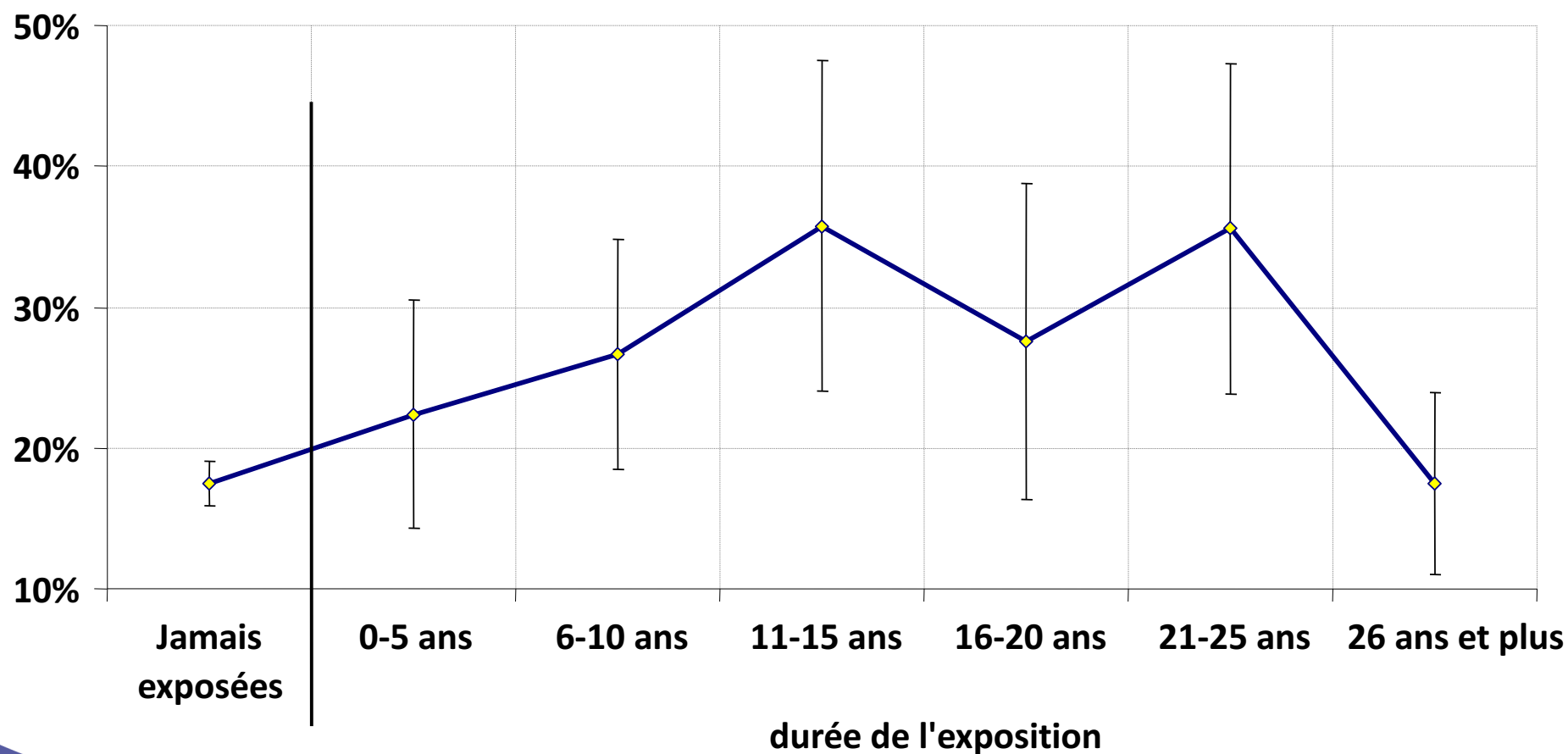
*Chassagnieux, et al. (2012)*

## Les traces du travail au fil de l'âge (2)

- La vie au travail à des conséquences sur « l'espérance de vie sans incapacité » (EVSI)
  - Une augmentation globale de l'EVSI (*Cambois, 2006*)
  - De **fortes inégalités sociales**
    - à 35 ans, 34 ans d'EVSI pour les hommes cadres, 24 pour les ouvriers (*Cambois et al., 2008*)
  - Des **effets à distance** des efforts physiques, des poussières, des gestes répétitifs,
    - ouvrières de la confection au Québec (*Vézina, 1989*),
    - retraités parisiens venant de travaux manuels (*Cassou, 2001*)
  - Des effets à distance d'une longue exposition aux horaires de nuit (*Bahu et col., 2013*)

## Ex. : exposition au travail de nuit et limitations d'activités à la retraite

% de limitations



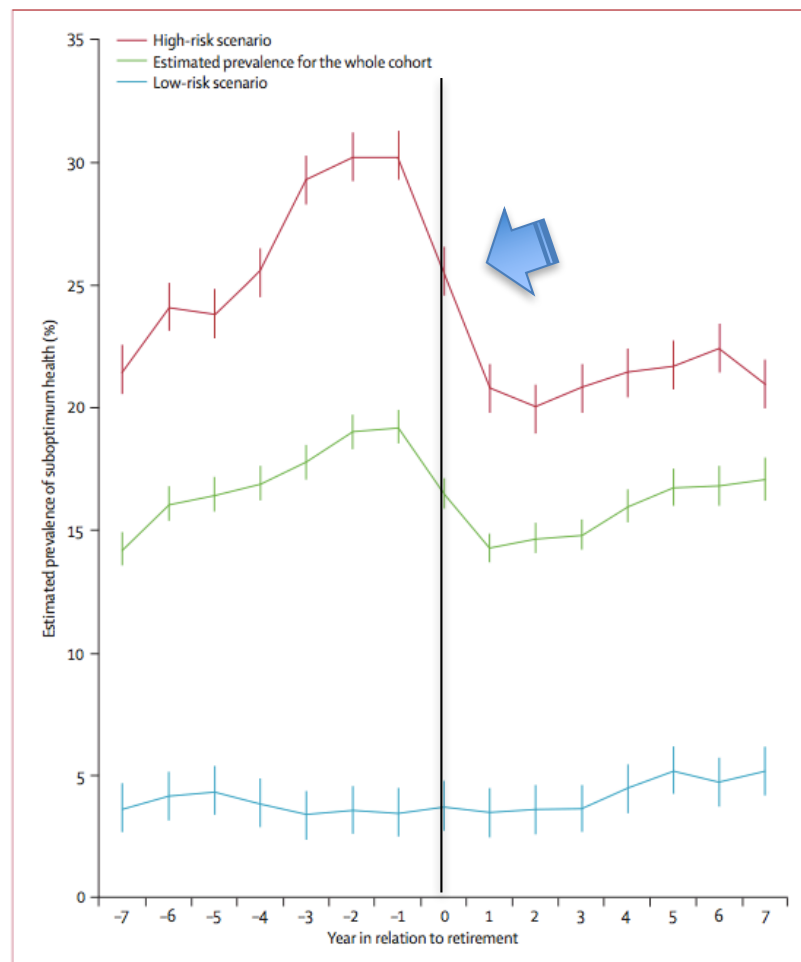
*Bahu et al. (2013)*



## Les traces du travail au fil de l'âge (3)

- Mais ceci peut être réversible dans une certaine mesure
  - **Diminution des troubles du sommeil** chez d'anciens travailleurs postés (*Marquié & Foret, 1999 ; Marquié et al., 2015 ; enquête VISAT*)
  - **Amélioration des indicateurs de santé** à la retraite (*Westerlund et al., 2009 ; enquête GAZEL*)

## Ex. : la santé avant/après la retraite



**Figure 3:** Prevalence of suboptimum self-rated health in relation to year of retirement for a high-risk and low-risk scenario involving men who retired at the statutory age of 55 years and before the year 2000. Low-risk profile=high occupational grade, low physical and psychological demands, and high job satisfaction. High-risk profile=low grade, high demands, and low satisfaction. Error bars indicate 95% CIs.

*Westerlund et al. (2009)*

# Vieillir par rapport au travail et à ses conditions (1)

- Des mécanismes de sélection/exclusion
  - **Se sentir** « trop vieux » pour exercer son métier ou **être perçu** comme « incapable » de s'adapter aux transformations du travail :
    - évolution des croyances dans ses capacités (*Huet et al., 2010*)
    - poids des stéréotypes sociaux sur l'âge (*Defresne et al. 2010*)
  - Des **intentions de départ** précoce
    - chez les salariés « fatigués » (*Volkoff, 2004 ; enquête SVP50*)
    - chez ceux qui perçoivent leur santé comme « médiocre » (*Derriennic, 2003 ; Siegrist, 2007*)

## Ex. : Difficultés perçues en fin de carrière et retraite

« Se sentir capable de tenir dans son travail jusqu'à sa retraite » (1996)	Situation en 2001	
	Retraité ou retraite précoce	Malade ou au chômage
Si « non »	15%	26%
Si « oui »	13%	11%

*Molinié (2004), enquête VISAT 1996-2001*

## Vieillir par rapport au travail et à ses conditions (2)

- Des mécanismes de réorganisation / création de fonctions (*Caron et al., 2012*)
  - **Réorganisation** des entités de travail
    - Réaffectation
    - Réinternalisation d'activités « annexes » sous-traitées
  - Mise en place de phases de **transition**
    - Anticipation de difficultés de maintien en horaires de nuit
  - **Élargissement** du champ des activités
    - Recherche de nouveaux « marchés »
  - **Création** de nouvelles fonctions
    - Reconnaissance de l'expertise/compétences

## Ex. Conditions de travail et création de nouvelles fonctions

- Monographie de l'entreprise PATHO
  - Centre de recherche et de soins en cancérologie :
    - contraintes horaires, manutentions, des pathologies lourdes ;
    - des facteurs d'épuisement physique et psychologique
  - Création de nouvelles fonctions :
    - infirmière d'annonce, infirmière de formation, infirmières spécialisées par délégation
    - Occupées de manière temporaire ou permanente

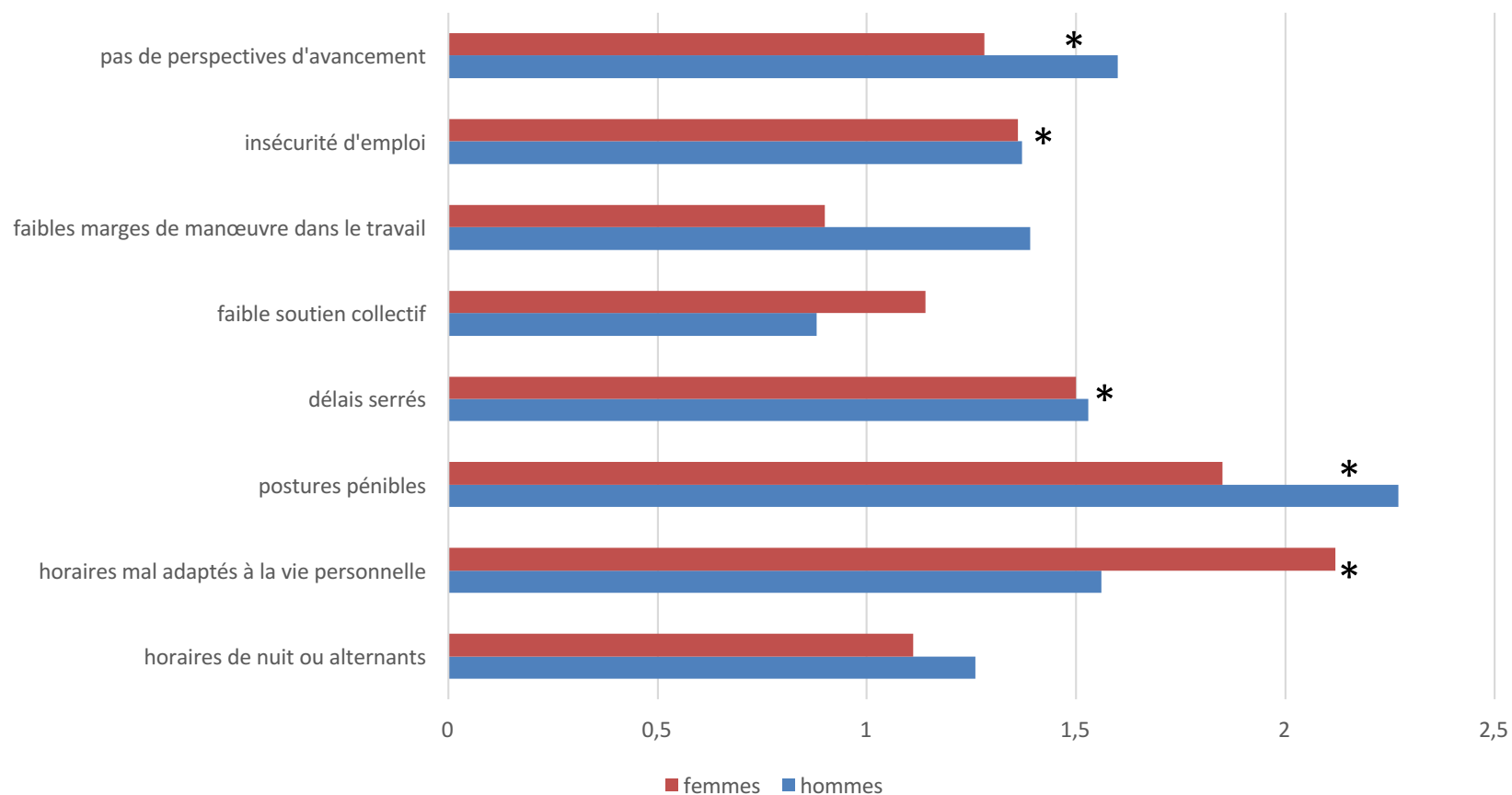
*Caron et al. (2012), 13 monographies d'entreprises*

## Vieillir dans son travail (1)

- De nombreux facteurs rendent difficile le vieillissement dans le travail (Vendramin et al., 2012)
  - Conditions **organisationnelles** : horaires, délais dans le travail, marges de manœuvre
  - Conditions **psycho-sociales** : soutien du collectif
  - Conditions **physiques** : postures
  - Conditions de **gestion des RH** : perspectives d'avancement, sécurité d'emploi

# Facteurs liés statistiquement à "l'incapacité de faire ce travail jusqu'à 60 ans"

Salariés de 50-59 ans, Europe, 2010 ; *odd-ratios*



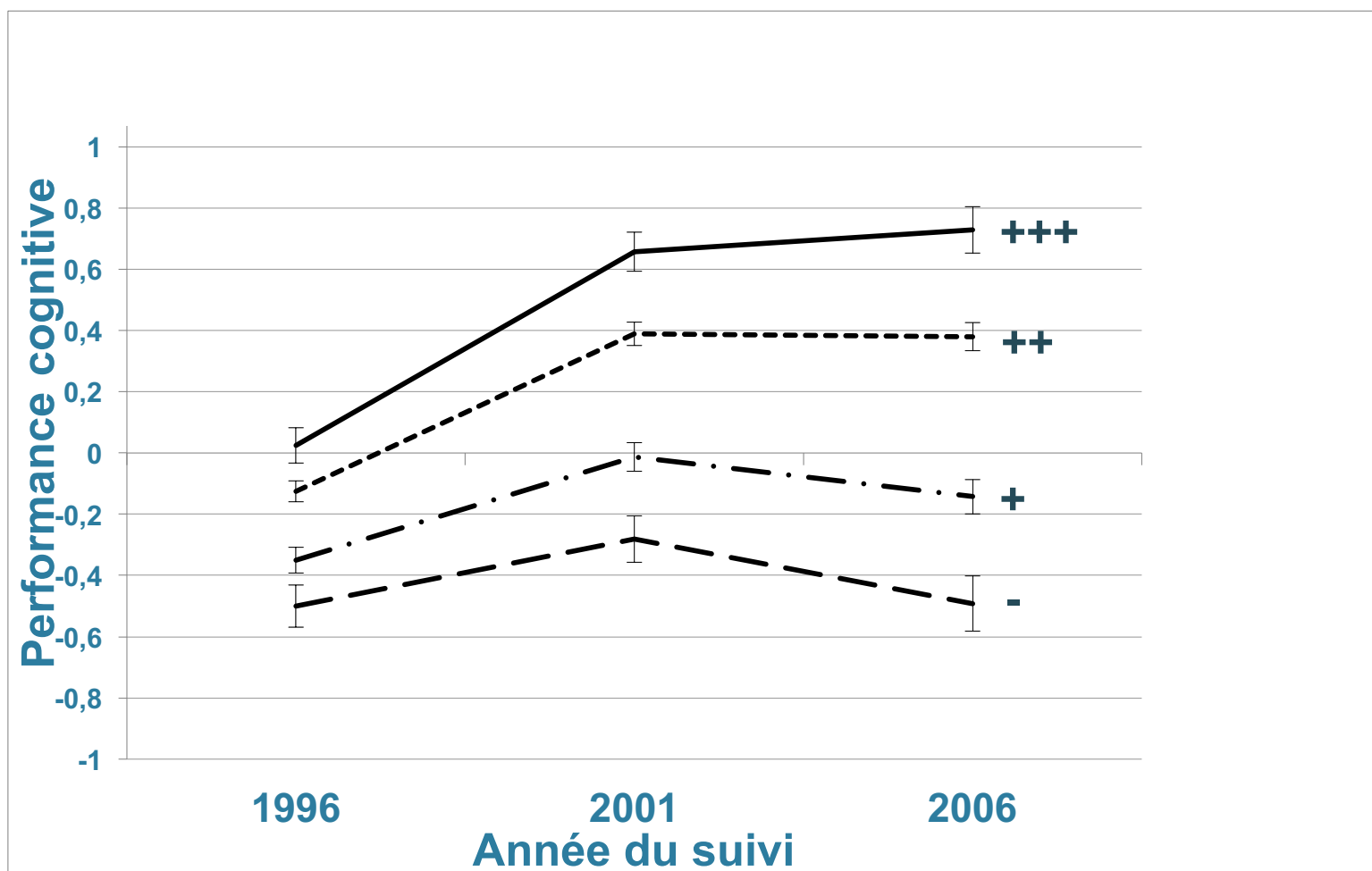
*Vendramin & al. (2012)*



## Vieillir dans son travail (2)

- La qualité du vieillissement est conditionnée aux possibilités de développement au travail et en formation
  - **Marges de manœuvre** pour travailler ou apprendre, favorables à l'élaboration d'une expérience efficiente (*Gaudart, 2000 ; Delgoulet, 2014*)
  - Possibilités de **coopération** dans le travail (*Cau-Bareille, 2012*)
  - Possibilités d'**apprendre** au quotidien dans son travail (*Molinié, 2004*)
    - Opportunités de **stimulation/entraînement** cognitif : maintien des capacités cognitives (*Marquié et al, 2010*)

## Ex. Performance cognitive en fonction de la stimulation cognitive au travail



Marquié et al. (2010) ; Enquête VISAT

## Conclusion

- Une approche nuancée et conditionnelle
  - Diversité des personnes et des situations
  - Choix en termes de conditions de travail et de formation
- Une approche décroisée (Delgoulet et al., 2014)
  - Le caractère intégré des questions de maintien en emploi des salariés les plus âgés
  - 5 formes de décroisement : domaines d'action, populations « cibles », focale d'intervention, fonction des outils et temporalité des actions
- Une conduite des changements à penser et soutenir
  - Dans le travail
  - Lors de la transition travail/retraite ?



CONSEIL D'ORIENTATION  
DES RETRAITES

# Présentation en ligne sur **[www.cor-retraites.fr](http://www.cor-retraites.fr)**

15<sup>e</sup> colloque du COR

*Emploi des seniors et vieillissement actif en Europe*