

Jobkwaliteit in België in 2021

ANALYSE AAN DE HAND VAN DE EUROPESE ENQUETE NAAR DE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (EWC(T)S) 2021

Laurène Thil, Steven Vanmarcke, Lise Szekér, Karolien Lenaerts, Sem Vandekerckhove, Nick Deschacht, Céline Detilleux, Hans De Witte, Audrey Babic, Cédric Montagnino, Manon Pierrot, Ilan Tojerow, Magali Verdonck, Kim Bosmans, Karen Van Aerden, Julie Vanderleyden & Christophe Vanroelen

KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

JOBKWALITEIT IN BELGIË IN 2021

Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWC(t)S) 2021

**Laurène Thil, Steven Vanmarcke, Lise Szekér, Karolien Lenaerts
& Sem Vandekerckhove**

HIVA-KU Leuven

Nick Deschacht & Céline Detilleux

ECON-KU Leuven

Hans De Witte

WOPP-KU Leuven

Audrey Babic & Cédric Montagnino

ULg

Manon Pierrot, Ilan Tojerow & Magali Verdonck

ULB

Kim Bosmans, Karen Van Aerden,

Julie Vanderleyden & Christophe Vanroelen

Interface Demography - VUB

Onderzoek in opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

Étude commandée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction
générale Humanisation du travail



FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg



SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Abstract

Jobkwaliteit is een thema dat in de voorbije jaren, zowel op Belgisch als op Europees niveau, aan belang gewonnen heeft en hoog op de beleidsagenda staat. Dit project bestudeert de jobkwaliteit in België aan de hand van data van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS). Het onderzoek is opgedeeld in twee luiken. In een eerste luik wordt een conceptueel kader uitgewerkt en wordt de situatie in 2021 en de evolutie van jobkwaliteit doorheen de tijd beschreven, inclusief veranderende taken binnen beroepen. De impact van de COVID-19 crisis op de jobkwaliteit wordt eveneens beschouwd. In het tweede luik worden verschillende thematische hoofdstukken uitgewerkt, waarbij er in elk hoofdstuk aandacht wordt besteed aan verschillen tussen sectoren, beroepen en werknemers en de mogelijke impact van COVID-19. Deze thematische hoofdstukken behandelen de gevolgen van werk op de gezondheid en het welzijn, met name wat betreft psychosociale risico's en musculoskeletale aandoeningen; oudere werknemers en de problematiek van duurzaam werk; de problematiek van jobonzekerheid; de problematiek van preciaire arbeid en de meest kwetsbare werknemers; de link tussen uitputting en bevoegtheid.

Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

D/2023/4718/007 – ISBN 9789088361364

© 2023 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

Lijst tabellen	7
Lijst figuren	11
Glossaire	13
Inleiding	15
Referenties bij inleiding	21
1 Conceptueel kader, data en methodologie	25
1.1 Conceptueel kader: hoe jobkwaliteit meten	25
1.2 Data en methodologie	26
1.2.1 De Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden	26
1.2.2 De EWCS voor België	27
1.2.3 De EWCS 2021	27
1.2.4 De COVID-19 enquêtes	28
1.2.5 Methodologie	28
Referenties bij hoofdstuk 1	31
2 La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021	33
2.1 Les caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail des travailleurs belges : comparaison entre 2015 et 2021	33
2.1.1 Méthodologie : sélection des caractéristiques sur la qualité de l'emploi et du travail	34
2.1.2 Statistiques descriptives de la qualité de l'emploi et du travail des salariés belges	36
2.1.3 Qualité de l'emploi et du travail des indépendants	77
2.2 Impact de la qualité de l'emploi et du travail : caractéristiques de bien-être psychologique et de santé	79
2.2.1 Méthodologie : sélection des caractéristiques de l'impact de la qualité de l'emploi et du travail	79
2.2.2 Statistiques descriptives de l'impact de la qualité de l'emploi et du travail des salariés belges	80
2.2.3 Impact de la qualité de l'emploi et du travail des indépendants	100
2.3 Résumé du chapitre 2	102
Références du chapitre 2	104
3 L'évolution de la composition des tâches des travailleurs belges entre 1995 et 2021	105
3.1 Introduction	105
3.2 Revue de la littérature	106
3.3 Cadre des tâches	107
3.3.1 La construction des index de tâches	108
3.4 Résultats	109
3.4.1 Comment les tâches varient-elles selon les travailleurs belges ?	109
3.4.2 Comment les tâches ont-elles évolué dans le temps pour les travailleurs belges ?	113

3.4.3	Dans quelle mesure l'évolution des tâches professionnelles de la population occupée peut-elle être attribuée à des modifications des tâches au sein de la même profession et à des modifications de la répartition professionnelle ?	119
3.5	Discussion et conclusion	120
3.6	Résumé du chapitre 3	121

Références du chapitre 3 123

4 | Les types d'emplois en Belgique 125

4.1	Méthodologie : construction des types d'emplois	125
4.1.1	Pourquoi construire des types d'emplois ?	125
4.1.2	Analyse des profils latents	126
4.1.3	Modèle des différents profils	126
4.2	Quatre types d'emplois en Belgique	127
4.2.1	Groupe A : Travail de bonne qualité (saturé)	127
4.2.2	Groupe B : Travail équilibré	127
4.2.3	Groupe C : Travail à faible autonomie dans les méthodes de travail	127
4.2.4	Groupe D : Travail de mauvaise qualité	128
4.3	Qualité de l'emploi et du travail dans les quatre types d'emplois et occurrence en Belgique	128
4.3.1	Qualité de l'emploi et du travail des types d'emplois	128
4.3.2	Evolution de l'occurrence des types d'emplois entre 2015 et 2021	129
4.3.3	Robustesse des 4 types d'emplois	130
4.4	Répartition des types d'emplois dans l'économie belge	130
4.4.1	Genre	130
4.4.2	Age	131
4.4.3	Niveau d'éducation	131
4.4.4	Groupes professionnels	132
4.4.5	Secteur	134
4.4.6	Taille de l'entreprise	136
4.5	Les types d'emplois et le bien-être psychologique et la santé des salariés belges	136
4.6	Conclusion	138
4.7	Résumé du chapitre 4	139

Références du chapitre 4 140

5 | Méér uitputting dan bevlogenheid? 143

5.1	Inleiding en vraagstelling	143
5.2	Prevalentie van uitputting en bevlogenheid in België in 2021	144
5.2.1	Uitputting als component van burn-out: situering	144
5.2.2	Bevlogenheid of 'work engagement': situering	146
5.2.3	Uitputting en bevlogenheid in België in 2021: prevalenties	147
5.3	Risicogroepen en antecedenten van uitputting en bevlogenheid	148
5.3.1	Risicogroepen van uitputting en bevlogenheid	148
5.3.2	Antecedenten van uitputting en bevlogenheid	151
5.4	Op zoek naar samenhang in de werkbeleving: hoe combineren de werkenden uitputting en bevlogenheid?	160
5.5	Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 5	162
5.5.1	Prevalentie van uitputting en bevlogenheid	163
5.5.2	Profiel en antecedenten van uitputting en bevlogenheid	163
5.5.3	'Gevolgen' van uitputting en bevlogenheid	164

Referenties bij hoofdstuk 5 167

6 | Musculoskeletale aandoeningen en psychosociale risicofactoren 169

6.1	Inleiding	169
6.2	Definities en concepten	170
6.2.1	Werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen (MSA)	171
6.2.2	Biomechanische en psychosociale (risico)factoren op het werk	171
6.2.3	Mentaal welzijn (op het werk)	177
6.3	Het verband tussen werkgerelateerde musculoskeletale aandoeningen, biomechanische/psychosociale risicofactoren en mentaal welzijn	178

6.3.1	Conceptueel model	179
6.3.2	Empirische toetsing met Belgische EWC(t)S-data uit 2021	181
6.3.3	Conceptueel model en de vertaalslag naar preventie- en interventiestrategieën	183
6.4	Belgische en Europese bevindingen tijdens de COVID-19 pandemie	184
6.4.1	Jobonzekerheid	185
6.4.2	Sociaal overleg	186
6.4.3	Telewerk	187
6.5	Adviezen rond Belgische preventie- en interventiestrategieën	189
6.6	Conclusie	190
6.7	Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 6	191

Referenties bij hoofdstuk 6 **195**

7 | Travailleurs âgés et travail soutenable **197**

7.1	Introduction	197
7.2	Contexte	197
7.2.1	Taux d'activité et d'emploi de la population plus âgée en Belgique	198
7.2.2	Crise sanitaire	201
7.3	Précisions méthodologiques	201
7.4	Résultats	202
7.4.1	Description de la population active âgée	203
7.4.2	Qualité du travail des travailleurs âgés	212
7.4.3	Âge, santé, bien-être psychologique et satisfaction au travail	219
7.4.4	Charges familiales et tâches ménagères	222
7.5	Conclusion	224
7.6	Résumé du chapitre 7	225

Références du chapitre 7 **227**

8 | Jobonzekerheid in België in 2021: peilen naar antecedenten, gevolgen en evoluties sinds 2015 **228**

8.1	Inleiding en vraagstelling	228
8.2	Op zoek naar risicogroepen voor jobonzekerheid	229
8.3	Samenhang van jobonzekerheid met gezondheid en welzijn	233
8.4	Vergelijking met 2015: minder onzekerheid, gelijkaardige verbanden, iets sterkere gevolgen	237
8.5	Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 8	244

Referenties bij hoofdstuk 8 **246**

9 | Precaire arbeid en de meest kwetsbare werknemers **249**

9.1	Inleiding	249
9.2	Het concept 'precaire arbeid'	250
9.3	Precaire arbeid en ongelijkheid in de samenleving	253
9.4	Methoden	253
9.4.1	Indicatoren van 'precaire arbeid' in de EWC(t)S 2021	253
9.4.2	Andere indicatoren	256
9.4.3	Analysemethoden	258
9.5	Beschrijving van preciaire arbeid in België	258
9.5.1	Spreiding van preciaire arbeid	258
9.5.2	Preciaire arbeid en organisatiemarken	259
9.5.3	Preciaire arbeid en socio-demografische werknemerskenmerken	259
9.6	De relatie tussen preciaire arbeid en de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden	263
9.7	De relatie tussen preciaire arbeid en gezondheids- en welzijnsindicatoren	263
9.8	Conclusie	266
9.8.1	Validiteit van de overkoepelende indicator voor 'precaire arbeid'	267
9.8.2	Socio-economische spreiding van preciaire arbeid	267
9.8.3	Associaties met intrinsieke werkkenmerken en gezondheid en welzijn	267
9.8.4	Conclusie en aanbevelingen	267
9.9	Samenvatting en besluit bij hoofdstuk 9	268

Referenties bij hoofdstuk 9	270
- ANNEXES -	273
Annexe 1 Statistiques descriptives de l'ensemble des données EWCS 2015 et 2021 pour le chapitre 2	275
Annexe 2 Aperçu des caractéristiques de la qualité de l'emploi et du travail pour le chapitre 2 et le chapitre 4	277
Annexe 3 Détails des index, variables et résultats du chapitre 3	281
Référence de l'annexe 3	295
Annexe 4 La construction de six types d'emplois sur la base de l'APL	297
Référence de l'annexe 4	299
Annexe 5 Description des types d'emploi à l'aide des 11 caractéristiques de qualité de l'emploi et du travail du chapitre 4	301
Annexe 6 Overzicht van de dimensies en indicatoren precare arbeid (hoofdstuk 9)	305

Glossaire

Ce rapport bilingue porte sur la qualité de l'emploi et du travail, il convient donc de définir les termes utilisés dans les deux langues, sur la base du modèle WES décrit dans le chapitre 1.

- Le **travail** combine les aspects du contenu, des conditions et de l'organisation du travail comme l'autonomie ou les risques au travail.
- L'**emploi** concerne les caractéristiques qui sont pour la plupart fixées dans le cadre de contrats de travail formels et qui interfèrent le plus directement avec la vie privée des travailleurs, comme le temps de travail, les opportunités de carrière et la formation.
- **Jobkwaliteit** : le terme « job » concerne ici à la fois le travail et l'emploi.
- **Werk** correspond au terme « travail » en français.
- **Jobkenmerken** correspond au terme « emploi » en français.

7 | Travailleurs âgés et travail soutenable

Manon Pierrot, Ilan Tojerow et Magali Verdonck

7.1 Introduction

Ce chapitre s'intéresse aux travailleurs âgés, en intégrant de manière systématique une dimension « genre ». De cette manière, il vise à explorer les défis contrastés liés aux fins de carrière des hommes et des femmes.

La première section présente un portrait de la situation actuelle et de son évolution au cours des deux dernières décennies en matière de taux d'activité et de taux d'emploi des travailleurs âgés, et évoque le contexte de la pandémie de COVID-19. La deuxième section aborde quelques points d'ordre méthodologique. Y sont notamment abordées les difficultés rencontrées dans le cadre de la vague 2021 de l'enquête européenne sur les conditions de travail, qui a pris une forme différente des vagues précédentes, et qui ont rendu l'analyse de la soutenabilité du travail telle qu'elle avait été réalisée pour les années 2010 et 2015 impossible.

Dans la troisième section, nous présentons nos résultats. Ceux-ci sont regroupés en quatre parties distinctes. Une première partie s'attarde à décrire la population active âgée, comparativement aux autres tranches d'âge et en distinguant hommes et femmes (caractéristiques de l'emploi et du travail, prévalence du temps partiel, conditions socio-économiques et conciliation vie professionnelle et vie privée). La deuxième partie présente quant à elle les résultats obtenus pour les différents indicateurs de la qualité du travail (contenu du travail, conditions de travail, conditions d'emploi et relations sociales) en contextualisant leur importance dans le cadre du travail soutenable. Les résultats concernant la santé, le bien-être psychologique et la satisfaction au travail chez les travailleurs âgés sont ensuite exposés dans la troisième partie. Enfin, les résultats se concluent avec une comparaison de l'importance des charges ménagères et familiales entre tranches d'âge et, chez les travailleurs âgés, entre hommes et femmes : l'objectif est de mettre en évidence l'existence de situations différenciées chez les hommes et les femmes qui, bien que prenant place en-dehors du cadre professionnel, sont indissociables de la problématique de la soutenabilité du travail.

Dans l'ensemble du chapitre, des comparaisons avec les données des vagues de 2010 et 2015 sont effectuées dans les cas où cela est possible ; ces possibilités sont limitées, d'une part, par la faible comparabilité des questionnaires avec celui de cette vague 2021 et, d'autre part, par de faibles effectifs pour certaines catégories considérées.

7.2 Contexte

La problématique des travailleurs âgés est au cœur des préoccupations liées au marché du travail en Belgique, et ce pour plusieurs raisons. D'une part, le vieillissement de la population entraîne une pression sur les finances publiques : la part des personnes âgées dans la population augmente (et avec elle la charge des pensions) tandis que la durée de vie s'allonge. Ainsi, en Belgique, l'espérance de vie à la naissance est passée de 77,9 ans en 2000 à 80,8 ans en 2020 (78,5 ans pour les hommes et 83 ans pour les femmes). Parallèlement, le nombre d'années encore vécues en bonne santé a augmenté chez les quinquagénaires entre 2010 (25,8 années pour les hommes, 28,4 pour les femmes) et 2020 (respectivement 27 et 29,5 années) (données Eurostat, 2022). La piste du « vieillissement actif » est donc

souvent évoquée en réponse à ce phénomène. Il s'agit de maintenir plus longtemps les travailleurs en emploi, et de remettre dans l'emploi les personnes âgées.

D'autre part, l'augmentation du taux d'emploi est un objectif important des politiques belges de ces dernières années, comme en témoignent les accords de gouvernement flamand⁴¹ et fédéral⁴² qui visent tous deux un taux d'emploi de 80 % (respectivement d'ici 2024 et 2030). Or, avec un taux d'emploi bien plus faible que les autres groupes d'âge, les personnes âgées représentent un des leviers principaux de l'augmentation de ce taux. La déclaration gouvernementale fédérale précise d'ailleurs à ce sujet : « [...] nous visons à atteindre un taux d'emploi de 80 % d'ici 2030. L'augmentation de l'activité et du taux d'emploi des travailleurs âgés est ici très importante ».

Dans cette section, nous revenons tout d'abord sur l'évolution des taux d'activité et taux d'emploi de la population plus âgée en Belgique, que nous mettons en perspective avec les politiques menées en matière de vieillissement actif. Nous fournissons ensuite quelques éléments de contexte liés à la crise sanitaire et l'effet de celle-ci sur les travailleurs âgés.

7.2.1 Taux d'activité et d'emploi de la population plus âgée en Belgique

Après environ deux décennies de politiques de mise à l'écart des travailleurs âgés en Belgique via divers mécanismes de retraite anticipée (OCDE, 2003), le début des années 2000 a vu naître une tendance opposée. En effet, si la retraite anticipée était jusqu'alors envisagée comme un amortisseur économique et social, elle s'est révélée être un instrument inefficace de substitution de l'emploi entre générations jeunes et âgées (OCDE, 2003). En 2006, le Pacte de Solidarité entre les Générations a formalisé l'objectif politique d'augmenter les taux d'emploi des travailleurs âgés à travers un ensemble de mesures. Il visait notamment à rendre plus difficiles d'accès les possibilités de retraite anticipée, mais reconnaissait aussi l'importance de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés pour atteindre l'objectif d'une augmentation des taux d'emploi parmi la population des plus de 55 ans (Moulaert, 2006).

Depuis lors, la poursuite de cet objectif a été renforcée par une série de mesures et réformes liées aux conditions d'accès à la retraite et à l'activation des travailleurs âgés (OCDE, 2018). En particulier, à partir de 2012, les conditions d'accès à la retraite anticipée et au chômage avec complément d'entreprise (prépension conventionnelle avant 2012) ont été renforcées.⁴³ Parallèlement, le statut de chômeur âgé a été modifié : le complément d'ancienneté pour cette catégorie de chômeurs a été supprimé en 2015, et la dispense de l'obligation de recherche d'emploi a progressivement disparu à partir de la même année.

Outre ces mesures visant à rendre plus difficile la sortie du marché du travail, et des incitants financiers permettant de mieux cumuler emploi et retraite, un plan pour l'emploi des travailleurs âgés a également été introduit en 2012. La rédaction d'un tel plan est devenue obligatoire pour chaque entreprise occupant plus de 20 travailleurs, afin d'augmenter ou maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus. Différents domaines d'action peuvent être choisis par l'employeur (sélection ou engagement de nouveaux travailleurs, développement des compétences et qualifications, mutations internes, adaptation du temps de travail et des conditions de travail, santé, etc.).⁴⁴ Une évaluation de l'obligation d'établir un plan a été réalisée en 2016 et a abouti à un avis mitigé mais confiant ; il semble que les entreprises aient favorisé les mesures visant le maintien en emploi des travailleurs âgés plutôt que leur recrutement (CNT, 2016).

41 <https://www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024>

42 https://www.belgium.be/fr/la_belgique/pouvoirs_publics/autorites_federales/gouvernement_federal/politique/accord_de_gouvernement

43 En ce qui concerne la retraite anticipée, l'âge minimal en 2012 était de 60 ans avec une carrière de 35 ans et est passé progressivement entre 2013 et 2019 à 63 ans avec une carrière de 42 ans. Quant à la prépension conventionnelle devenue chômage avec complément d'entreprise, les conditions d'accès étaient en 2012 d'avoir 60 ans avec 35 années de carrière professionnelle pour les hommes et 28 années pour les femmes et sont passées en 2018 à 62 ans avec 40 années pour les hommes et 34 années pour les femmes (à l'exception de certains régimes particuliers).

44 <https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/mesures-demploi/plan-pour-lemploi-des-travailleurs-ages>

L'objectif d'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés a également été formalisé à l'échelle européenne. En 2001, les lignes directrices de la Commission européenne avaient fixé un objectif de taux d'emploi des 55-64 ans de 50 % pour la Belgique à l'horizon 2010 (Moulaert & Léonard, 2011). Cet objectif n'a pas été atteint et a été renouvelé en 2010 dans le cadre de la Stratégie Europe 2020 (Programme National de Réforme, 2020, p. 30).

Si on s'intéresse à la population des 55-64 ans en Belgique, entre 2001 et 2021, on constate un accroissement important du taux d'activité (Tableau 7.1) et du taux d'emploi (Tableau 7.2). *Le taux d'activité* exprime le rapport entre la population active (qui travaille ou recherche activement un emploi) et la population en âge de travailler (pour les 55-64 ans, il s'agit donc de la population totale) : il permet de rendre compte d'une participation accrue des personnes âgées au marché du travail. *Le taux d'emploi* exprime quant à lui le rapport entre la population active occupée (uniquement celle qui travaille, sans les chômeurs) et la population en âge de travailler.

Entre 2000 et 2021, le taux d'activité des hommes de 55-64 ans est passé de 37,4 % à 62,6 %, tandis que leur taux d'emploi a augmenté pour passer de 36,3 % à 59,8 %. Chez les femmes, ces taux ont également cru, respectivement de 18,2 % à 52,6 % pour le taux d'activité et de 17,7 % à 51,1 % pour le taux d'emploi entre 2000 et 2021. L'objectif belge fixé dans le cadre de la Stratégie Europe 2020 (taux d'emploi des 55-64 ans de 50 %) était atteint en Belgique dès 2018 (Programme National de Réforme, 2020, p. 30).

Tableau 7.1 Taux d'activité des 55-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2021 (%)

	2000	2005	2010	2015	2021	Accroissement 2000-2015 (pp.)	Accroissement 2015-2021 (pp.)
Hommes	37,4	42,6	48,9	51,9	62,6	+14,5	+10,6
Femmes	18,2	24,4	30,6	42,2	52,6	+24,0	+10,7
Total	27,6	33,4	39,6	47,0	57,6	+19,4	+10,4

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

Tableau 7.2 Taux d'emploi des 55-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2021 (%)

	2000	2005	2010	2015	2021	Accroissement 2000-2015 (pp.)	Accroissement 2015-2021 (pp.)
Hommes	36,3	41,0	46,9	49,0	59,8	+12,7	+10,8
Femmes	17,7	22,7	29,1	40,5	51,1	+22,8	+10,6
Total	26,8	31,7	37,9	44,7	55,4	+17,9	+10,7

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

La croissance des taux d'activité et taux d'emploi chez les travailleurs âgés était principalement portée par l'augmentation de ces taux chez les femmes entre 2000 et 2015. Cette augmentation s'expliquait par le remplacement des cohortes de femmes plus âgées par des cohortes de femmes aux taux d'emploi supérieurs. En revanche, l'augmentation qui a eu lieu au cours des 6 dernières années, entre 2015 et 2021, est attribuable autant aux hommes qu'aux femmes, en termes absolus (en points de pourcentage « pp. »). On constate peut-être ici l'effet des politiques de maintien dans l'emploi introduites il y a quelques années, et qui s'appliquent aux travailleurs âgés indépendamment de leur genre.

Notons que si la part des inactifs dans la population des 55-64 ans a diminué, la composition de ce groupe selon les différents types d'inactivité (pension, chômage avec complément d'entreprise, incapacité de travail, etc.) a fortement évolué. Ainsi, entre 2004 et 2008, la proportion de personnes en incapacité de travail dans les inactifs de 55-64 ans a fortement augmenté (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2022). Logiquement, si le nombre de personnes de 55-64 ans quittant le marché

du travail à travers un mécanisme de retraite anticipée ou de chômage avec complément d'entreprise diminue, et pour un nombre constant de 55-64 ans en incapacité de travail, la part de ces derniers dans le total des inactifs augmente naturellement. De plus, à mesure que les possibilités de sortie du marché de l'emploi se sont réduites pour cette catégorie d'âge, il y a lieu de s'interroger sur le potentiel rôle de substitution de l'assurance maladie-invalidité. En effet, plusieurs possibilités de retrait anticipé du marché du travail étaient auparavant envisageables pour les travailleurs qui n'étaient plus physiquement ou mentalement capables de travailler, alors que l'assurance maladie-invalidité se dessine peu à peu comme la seule voie qui leur est accessible.

Dans la suite de ce chapitre, la catégorie des travailleurs âgés est tour à tour composée des 50 ans et plus et des 55 ans et plus. Cette décomposition dépend de plusieurs facteurs (principalement la taille de l'effectif et les possibilités de comparaison avec les vagues des années précédentes). Puisque le groupe des 50 ans et plus sera régulièrement analysé, l'évolution des taux d'activité et taux d'emploi de ce groupe, pour les hommes et pour les femmes, est également fournie ci-dessous à titre indicatif (Tableau 7.3 et Tableau 7.4). Les tendances sont globalement similaires, bien que l'on constate que, pour ce groupe plus large, les accroissements des taux entre 2015 et 2021 sont ici plutôt attribuables, en termes absolus, à un accroissement des taux chez les hommes plutôt que chez les femmes.

Tableau 7.3 Taux d'activité des 50-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2021 (%)

	2000	2005	2010	2015	2021	Accroissement 2000-2015 (pp.)	Accroissement 2015-2021 (pp.)
Hommes	53,8	59,2	63,7	64,3	71,0	+10,5	+6,7
Femmes	29,7	37,9	46,1	54,7	60,1	+25,0	+5,4
Total	41,6	48,5	54,9	59,5	65,5	+17,9	+6,0

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

Tableau 7.4 Taux d'emploi des 50-64 ans selon le genre, Belgique, 2000-2021 (%)

	2000	2005	2010	2015	2021	Accroissement 2000-2015 (pp.)	Accroissement 2015-2021 (pp.)
Hommes	52,0	56,5	60,5	60,6	68,1	+8,6	+7,5
Femmes	28,6	35,5	43,6	51,9	58,3	+23,3	+6,4
Total	40,2	46,0	52,0	56,2	63,2	+16,0	+7,0

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

Une autre variable qui nous permet d'apprécier l'allongement de la durée de carrière depuis 2000 est la durée moyenne de la vie de travail (Tableau 7.5). Cet indicateur calcule, pour une personne actuellement en emploi, une estimation du nombre d'années de travail qu'elle connaîtra au cours de sa vie active, selon les caractéristiques du marché du travail d'une année donnée. Cette durée est passée pour les hommes de 33,8 ans en 2000 à 35,7 ans en 2021, soit une augmentation de presque 2 ans de la durée moyenne de la vie de travail. Chez les femmes, cette durée a augmenté de 26,4 années en 2000 à 32,1 années en 2015, réduisant ainsi progressivement l'écart hommes-femmes, de plus de 7 ans en 2000 à 3,6 ans en 2021. Il y a donc non seulement, dans la population des 55-64 ans, une proportion de travailleurs plus élevée, mais on assiste également plus largement à un allongement des carrières des travailleurs belges.

Les politiques des deux dernières décennies qui ont limité l'accès aux dispositifs de préretraite sont ici sans aucun doute en cause, mais il est n'est pas impossible que les politiques visant l'amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés aient également pu contribuer à ces changements.

Tableau 7.5 Durée moyenne de la vie de travail selon le genre, Belgique, 2000-2021 (années)

	2000	2005	2010	2015	2021	Accroissement 2000-2021 (pp.)
Hommes	33,8	34,6	35,0	34,7	35,7	+1,9
Femmes	26,4	28,1	29,9	30,4	32,1	+5,7
Écart H-F	7,4	6,5	5,1	4,3	3,6	/

Source Enquête sur les forces de travail, données annuelles

La vague d'enquête européenne sur les conditions de travail de 2021 s'inscrit donc dans un contexte particulier d'augmentation importante des taux d'activité et d'emploi des travailleurs âgés au cours des dernières années, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, et d'une durée moyenne de la vie de travail toujours croissante.

7.2.2 Crise sanitaire

Il serait impossible d'étudier les résultats de la vague de 2021 sans évoquer la crise sanitaire liée au coronavirus, qui a débuté en Belgique au mois de mars 2020. D'un point de vue strictement limité à la participation au marché de l'emploi, l'effet globalement négatif de la crise sur le taux de participation n'a pas affecté les tranches d'âge de plus de 55 ans : l'effet des politiques abordées plus haut ne se serait donc pas réduit pendant la crise (CSE, 2021). Quant au taux d'emploi, celui des 55 ans et plus a à peine ralenti pendant la crise, notamment en raison d'une moindre proportion de contrats temporaires dans ce groupe (CSE, 2022). Au niveau européen, le taux d'emploi des travailleurs âgés a également maintenu sa tendance à la hausse, mais avec une augmentation nettement réduite entre 2019 et 2020 (seulement 0,2 pp.) (Eurofound, 2022).

Parallèlement, en Belgique, le taux de chômage⁴⁵ des 55-74 ans a augmenté entre 2019 (4,0 %) et 2021 (4,5 %) (données Eurostat, 2022), alors que le taux de transition du chômage au travail s'était inscrit en net recul en 2020 pour les chômeurs âgés (CSE, 2021). Si la crise n'a donc vraisemblablement pas porté atteinte à la participation des personnes âgées au marché de l'emploi, le ralentissement de l'augmentation du taux d'emploi pourrait avoir des effets à plus long terme. En effet, les chômeurs âgés ont généralement plus de difficultés à réintégrer le marché de l'emploi, difficultés qui semblent avoir été renforcées à la suite de la crise.

En-dehors des effets sur l'emploi, la pandémie a pu affecter le bien-être psychologique des travailleurs âgés, à travers l'isolement, un sentiment d'insécurité par rapport au travail ou encore une augmentation des problèmes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée (Eurofound, 2022). Concernant la généralisation du télétravail, les travailleurs âgés semblent avoir été moins affectés par celle-ci que leurs pairs plus jeunes à l'échelle européenne (Eurofound, 2022).

7.3 Précisions méthodologiques

Avant de présenter les résultats de ce chapitre, il est nécessaire d'apporter quelques précisions méthodologiques, qui permettront d'apprécier la portée et les limites des données présentées.

Tout d'abord, comme cela a déjà été évoqué dans les précédents chapitres de ce rapport, la vague d'enquête de 2021 a été sensiblement modifiée par rapport aux vagues précédentes. Premièrement, en raison de la crise sanitaire, l'enquête a été réalisée via des appels téléphoniques. De plus, certaines parties du questionnaire ont été rattachées à des « modules » : dans ce cas, seule une partie des répondants (de la moitié aux deux tiers d'entre eux, selon les modules) a été invitée à répondre aux questions concernées. Le cas échéant, l'appartenance des variables à ces modules est toujours précisée dans ce

45 Le taux de chômage exprime le rapport entre la population des chômeurs et la population active.

chapitre. Enfin, certaines questions ont été modifiées ou supprimées entre le questionnaire de 2015 et 2021.

Dans le cadre de ce chapitre, ces changements sont particulièrement incommodes au regard de la question du travail soutenable. En effet, la soutenabilité du travail avait été appréciée en 2010 et 2015 grâce aux réponses des travailleurs à des questions de type « Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? » ou « Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement quand vous aurez 60 ans ? ». ⁴⁶ Néanmoins, aucune question de ce type n'a été intégrée au questionnaire de 2021. L'une des pistes envisagées était de s'intéresser à l'amélioration ou la dégradation des conditions des travailleurs âgés par rapport à 2015, dans le cadre de l'augmentation du taux d'emploi. Cependant, la faible comparabilité des données avec celles de 2015 rend cela peu réalisable en pratique. Pour ces différentes raisons, le présent chapitre met l'accent sur une comparaison des différentes variables entre les groupes d'âge, et entre hommes et femmes âgés.

À une exception près (voir Tableau 7.6), toutes les données présentées ci-dessous concernent uniquement les salariés. Les nombres ne sont rapportés que si l'effectif non pondéré de la case correspondante est supérieur ou égal à 20 répondants ; ils sont rapportés entre parenthèses et considérés comme insuffisamment fiables si cet effectif se situe entre 20 et 49 répondants. Les proportions de répondants et moyennes de scores sont calculées en pondérant les observations selon les poids de calibrage fournis par Eurofound et les réponses « Ne sait pas », « Ne veut pas répondre » et « Non-applicable » ont été traitées comme des valeurs manquantes.

Les travailleurs sont regroupés en classes d'âge qui diffèrent selon l'analyse des résultats, la taille des échantillons et la pertinence. De manière générale, les groupes principaux sont les moins de 35 ans, les 35-49 ans et les 50 ans et plus. Cependant, lorsque les effectifs le permettent, nous utilisons également le regroupement en tranches d'âge de 10 ans (15-24 ; 25-34 ; 35-44 ; 45-54 ; 55+) qui permet généralement d'observer plus finement les différences entre les groupes.

La comparaison systématique chez les travailleurs âgés entre les hommes et les femmes implique que, pour ces comparaisons, les travailleurs qui ne se considèrent ni homme ni femme ne sont pas inclus dans l'échantillon. Chez les salariés de 50 ans et plus, ils sont 13 dans ce cas, sur un échantillon de 1 243 individus.

Précisons finalement que cette enquête s'adresse exclusivement aux actifs : les personnes qui sont sorties du marché du travail n'y sont pas représentées. Si certains facteurs sont susceptibles de mener à une sortie anticipée du marché du travail (préférences individuelles, conditions de travail, état de santé, etc.), les données ne permettent pas de le vérifier. Cela peut potentiellement biaiser les résultats.

7.4 Résultats

Les résultats exposés dans ce chapitre relèvent de quatre thèmes différents. *Le premier thème concerne la description de la population active âgée*, à savoir les caractéristiques de leur emploi, leurs professions, leur temps de travail, leurs conditions socio-économiques ou encore la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Nous abordons ensuite *les scores moyens obtenus par les salariés pour les différentes caractéristiques de la qualité du travail*. Les indicateurs précédemment utilisés dans l'enquête 2015 ont été remplacés par des caractéristiques appréciées à travers une analyse variable par variable suite à la modification du questionnaire. Dans cette partie, nous essayons aussi de considérer avec attention les dimensions de la qualité du travail pour lesquelles le rapport de 2015 avait établi une corrélation significative avec la soutenabilité du travail.

46 En 2010, ce thème faisait l'objet d'une seule question : « Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement quand vous aurez 60 ans ? ». En 2015, il faisait l'objet de trois questions : « Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? » ; « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans ? (variante pour les travailleurs de 56 ans et plus : pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire dans cinq ans ?) » (Question 93) ; Si oui à la question 93, « Jusqu'à quel âge pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire ? ».

Le troisième volet des résultats s'attarde sur les indicateurs de santé, de bien-être psychologique et de satisfaction au travail chez les travailleurs âgés.

Finalement, nous tentons dans la dernière partie des résultats de mettre en évidence des **facteurs non liés au travail qui sont pourtant susceptibles d'influencer les décisions des travailleurs en fin de carrière**. Nous étudions ainsi le temps consacré aux tâches ménagères ou au soutien de la famille chez les hommes et les femmes âgés, afin d'identifier des contextes différenciés entre ceux-ci.

7.4.1 Description de la population active âgée

Dans cette section, nous abordons tour à tour les caractéristiques de l'emploi des travailleurs âgés, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total, certaines variables indicatives des conditions socio-économiques des travailleurs âgés et enfin la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Ces différentes données permettent d'offrir un portrait de la population active âgée, en distinguant hommes et femmes, comparativement aux travailleurs plus jeunes.

7.4.1.1 Caractéristiques de l'emploi des travailleurs âgés

La part des salariés dans l'ensemble des répondants est plus petite chez les travailleurs plus âgés : ils sont 87,4 % des travailleurs à être salariés chez les 50 ans et plus, contre 90 % chez les 35-49 ans et 92 % chez les moins de 35 ans (Tableau 7.6). Chez les 50 ans et plus, la proportion d'hommes qui travaillent en tant qu'indépendants (16,9 %) est notablement plus élevée que chez les femmes (7,7 %). Dans la suite de ce rapport, nous limitons notre échantillon aux salariés (sur les 1 440 répondants de 50 ans ou plus, 197 d'entre eux sont indépendants).

Tableau 7.6 Statut professionnel (salarié ou indépendant) en fonction de l'âge, Belgique, 2021 (%)

	<35	35-49	50+	Tous les répondants	50+ hommes	50+ femmes
Salarié	92,0	90,0	87,4	89,8	83,1	92,3
Indépendant	8,0	10,1	12,6	10,2	16,9	7,7
Total N	1 199	1 591	1 440	4 230	758	668

Source EWC(t)S 2021.

Comme l'indique le Tableau 7.7, la part de ceux qui ont un contrat à durée indéterminée chez les salariés de 50 ans et plus (91,5 %) est légèrement plus élevée que dans la tranche 35-49 ans (89,4 %) et nettement plus élevée que chez les moins de 35 ans (71,3 %), ce qui, comme nous l'avons mentionné plus haut, pourrait avoir participé au faible ralentissement du taux d'emploi pendant la crise sanitaire. La stabilité de l'emploi semble donc être plus élevée pour les travailleurs âgés, et la différence entre les hommes et femmes de 50 ans et plus est de moins de 2 pp.

En ce qui concerne la comparaison par âge au niveau du secteur (privé ou public), la différence est également surtout marquée entre le groupe des moins de 35 ans (65,7 % des salariés dans le secteur privé) et les deux autres groupes (57,5 % chez les 35-49 ans et 56,8 % chez les 50 ans et plus). En 2010, en revanche, les travailleurs de 50 ans et plus étaient nettement moins représentés dans le secteur privé (56 %) que les 35-50 ans (60 %). La différence entre hommes et femmes de 50 ans et plus est néanmoins fortement marquée au niveau du secteur : 67,4 % des hommes de 50 ans et plus travaillent dans le secteur privé contre 44,6 % des femmes de 50 ans et plus. 34,5 % de ces dernières travaillent dans le secteur public (21,9 % pour leurs homologues masculins).

Enfin, la répartition des salariés selon la taille de l'établissement dans lequel ils travaillent varie peu entre les 35-49 ans et les 50 ans et plus, mais est à nouveau plus contrastée au sein des 50 ans et plus entre hommes et femmes. C'est également un constat différent de celui de 2010 : les 50 ans et plus y

étaient clairement plus représentés dans les grands établissements que les 35-50 ans. Il semblerait donc que les caractéristiques de l'emploi entre ces deux groupes aient convergé entre 2010 et 2021.

Les hommes de 50 ans et plus sont plus nombreux (40,8 %) à travailler dans de plus grandes structures (100 travailleurs ou plus) que les femmes (33,8 %). La part de femmes de 50 ans et plus à travailler dans de petites structures (1 à 9 travailleurs) est quant à elle plus élevée (20,4 %) que celle des hommes du même âge (14,5 %).

Tableau 7.7 Caractéristiques de l'emploi (contrat, secteur, taille de l'établissement) en fonction de l'âge, Belgique, 2021 (%)

	<35	35-49	50+	Tous les salariés	50+ hommes	50+ femmes
Type de contrat						
Contrat à durée indéterminée	71,3	89,4	91,5	84,4	92,2	90,6
Contrat à durée déterminée	24,9	8,2	(3,9)	12,1	(4,4)	-
Autres	(3,9)	(2,4)	4,6	3,5	(3,4)	(5,9)
<i>Total N</i>	<i>1 078</i>	<i>1 408</i>	<i>1 204</i>	<i>3 690</i>	<i>597</i>	<i>594</i>
Privé/public						
Secteur privé	65,7	57,5	56,8	59,8	67,4	44,6
Secteur public	23,1	28,6	27,7	26,6	21,9	34,5
Initiative privée/publique, ONG, autres	11,2	13,9	15,5	13,6	10,7	20,8
<i>Total N</i>	<i>1 047</i>	<i>1 382</i>	<i>1 202</i>	<i>3 631</i>	<i>605</i>	<i>584</i>
Taille de l'établissement*						
1-9	21,4	18,9	17,2	19,1	14,5	20,4
10-99	47,6	44,3	45,4	45,7	44,7	45,9
100-499	18,6	23,0	23,0	21,7	24,7	20,8
500+	12,3	13,8	14,4	13,5	16,1	13,0
<i>Total N</i>	<i>1 030</i>	<i>1 361</i>	<i>1 206</i>	<i>3 597</i>	<i>608</i>	<i>586</i>

* Le choix du regroupement entre différentes catégories de taille d'établissement (1-9 ; 10-99 ; 100-499 ; 500+) est guidé ici par la taille des effectifs, afin qu'elle dépasse 49 observations pour chaque case.

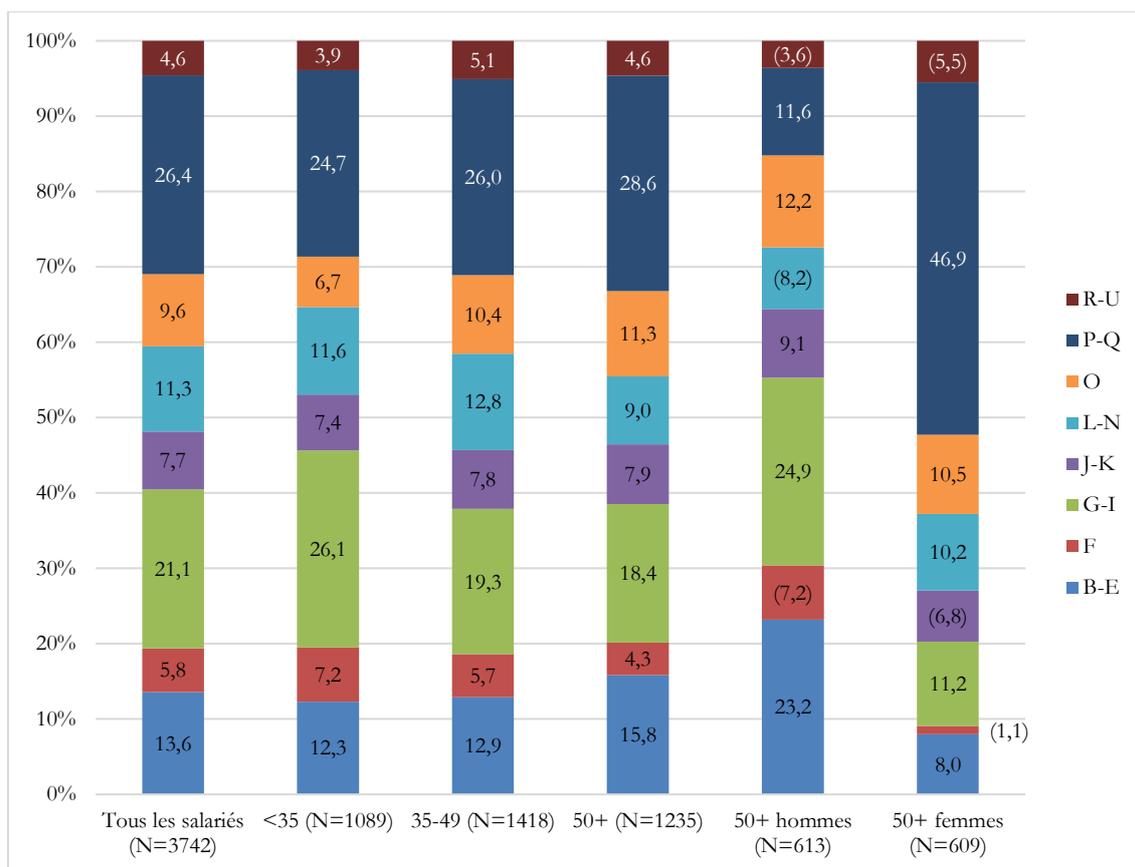
Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres d'observations insuffisants). Les cellules vides indiquent que l'effectif dans cette cellule est trop faible pour rapporter le nombre.

Source EWC(t)S 2021

Ces quelques premiers constats permettent de réaliser que la question du genre est indissociable de celle des travailleurs âgés : les différences sont parfois bien plus marquées entre hommes et femmes du même âge qu'entre groupes d'âge, en ce qui concerne les caractéristiques de l'emploi. Ce constat se confirme lorsqu'on s'intéresse aux distributions sectorielles⁴⁷ (Figure 7.1) et catégories professionnelles (Figure 7.2).

47 Pour plus de détails sur les secteurs, voir Tableau b1.4 en annexe.

Figure 7.1 Distribution sectorielle des salariés par âge, Belgique, 2021 (%)



Non-inclus : agriculture, sylviculture et pêche (A). Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).

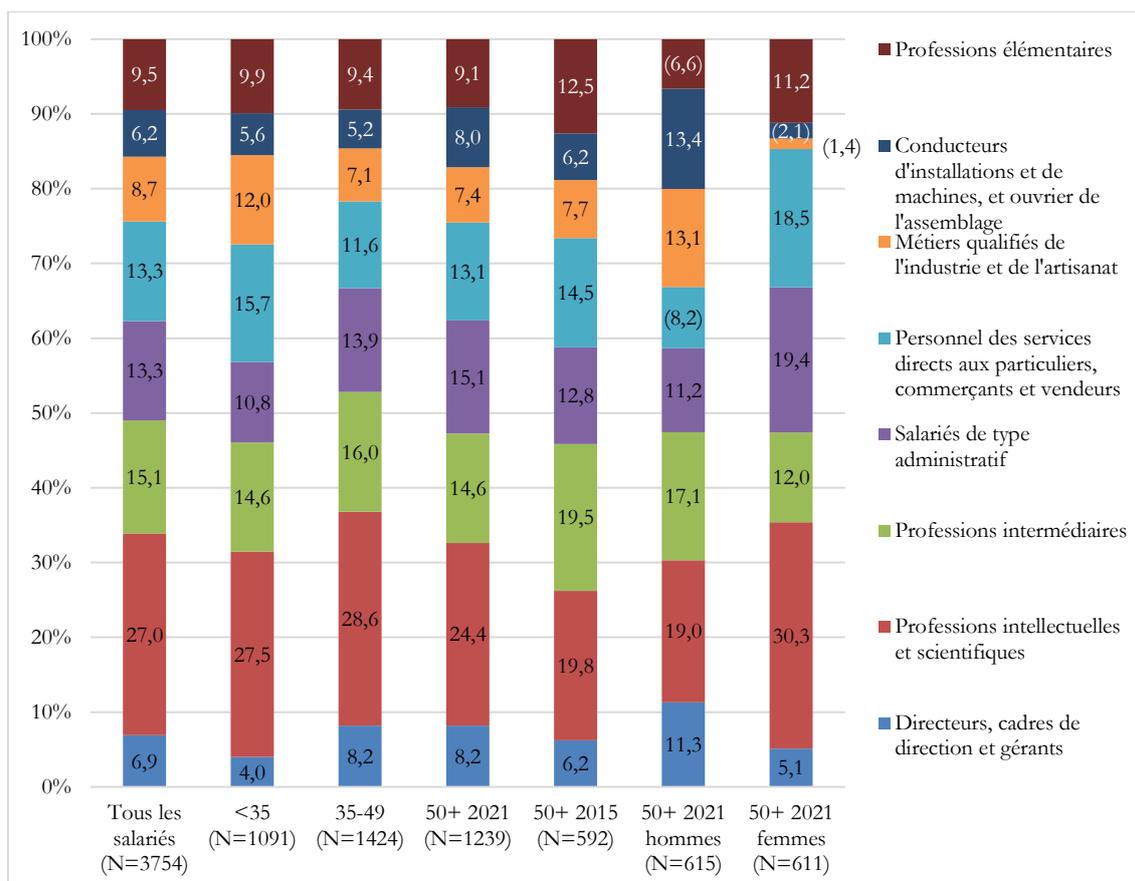
∞ Classification sectorielle basée sur la classification NACE Rév. 2 : A Agriculture, sylviculture et pêche ; B-E Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; F Construction ; G-I Commerce de gros et de détail, transports, hôtels et restaurants ; J Information et communication ; K Activités financières et d'assurance ; L-N Activités immobilières; activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien ; O-Q Administration publique, défense ; enseignement, santé humaine et action sociale ; R-U Autres activités de services.

Source EWC(t)S 2021

Par rapport à l'ensemble des salariés, les 50 ans et plus sont surreprésentés dans les branches d'activités suivantes : les activités industrielles, l'administration publique, et l'enseignement, la santé et l'action sociale. Cependant, comme nous l'avons évoqué, les différences les plus importantes se situent plutôt dans la comparaison de la distribution sectorielle entre hommes et femmes de 50 ans et plus. Les secteurs « féminins » (c'est-à-dire ceux dans lesquels que les femmes sont surreprésentées par rapport à la population totale des 50 ans et plus) sont ceux de l'enseignement, la santé et l'action sociale, des secteurs par ailleurs particulièrement touchés pendant la crise sanitaire (moins en termes de cessation d'activité qu'en termes d'intensité du travail). Les secteurs « masculins » sont quant à eux ceux des activités industrielles, du commerce, du transport et de l'Horeca (également lourdement affectés par la crise sanitaire), et de l'information et communication et activités financières et d'assurance.

Les secteurs identifiés sont comparables à ceux identifiés lors des vagues précédentes, bien que le regroupement entre les différentes branches ne soit pas exactement le même entre ces vagues (certains secteurs ont été agrégés ici pour assurer une certaine fiabilité dans les nombres, car le nombre d'observations dans certains d'entre eux est parfois très faible).

Figure 7.2 Catégories professionnelles par âge, Belgique, 2015 (pour les 50+) et 2021 (%)



Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).
Source EWCS 2015 et 2021

Concernant les professions, l'emploi féminin se concentre principalement dans quatre groupes de métiers, les mêmes qu'en 2015 : les professions intellectuelles et scientifiques (dont les enseignantes et les infirmières), les salariés de type administratif, le personnel des services aux particuliers et les professions intermédiaires (dont les métiers qualifiés du paramédical et de l'aide sociale). Il s'agit à nouveau de professions particulièrement touchées par la crise sanitaire (surtout pour les enseignants, les infirmières, les services aux particuliers et les métiers qualifiés du paramédical). De manière similaire aux résultats de 2015 également, deux groupes de métiers (professions intellectuelles et scientifiques, et professions intermédiaires) dominent l'emploi masculin, bien que les hommes soient généralement plus répartis entre les métiers.

Toutefois, certaines différences sont à noter avec les résultats de la vague d'enquête de 2015. Tout d'abord, la part des femmes et hommes de 50 ans et plus dans les professions élémentaires⁴⁸ a diminué pour les deux groupes (de 16,1 % à 11,2 % pour les femmes ; de 8,7 % à 6,6 % pour les hommes). De plus, là où les proportions d'hommes et de femmes de 50 ans et plus dans les professions intermédiaires étaient comparables en 2015 (environ 19 % pour les deux groupes), cette part a nettement diminué pour les femmes. Ces dernières sont en revanche plus concentrées dans les professions intellectuelles et scientifiques en 2021 (30,3 %) qu'en 2015 (20,7 %).

L'étude des données de la vague 2015 de l'enquête européenne sur les conditions de travail avait montré que la proportion de travailleurs de 50 ans et plus répondant négativement à la question sur

⁴⁸ Les professions intermédiaires sont composées des aides de ménage, manœuvres de l'agriculture, de la pêche et de la sylviculture, manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports, assistants de fabrication de l'alimentation, vendeurs ambulants et autres travailleurs des petits métiers des rues et assimilés, éboueurs et autres travailleurs non qualifiés.

la soutenabilité⁴⁹ était en moyenne de 28,6 % pour toutes les professions, mais variait fortement d'une profession à l'autre.

Elle était par exemple de 19,5 % parmi les salariés administratifs, indiquant une plus grande soutenabilité, pour 39,7 % parmi les professions élémentaires. Cette proportion était également plus élevée que la moyenne (32 %) parmi les professions intermédiaires. Les professions élémentaires et intermédiaires rassemblaient ensemble 32 % de l'emploi des salariés 50 ans et plus en 2015. En 2021, elles n'en rassemblent plus que 23,7 %, alors que la part des salariés administratifs (meilleure soutenabilité) a augmenté de 12,8 % à 15,1 %. Il en va de même pour les professions intellectuelles et scientifiques (23,5 % de réponses négatives) qui représentaient 19,8 % de l'emploi en 2015 pour 24,4 % en 2021. Ces différents constats semblent pointer vers une composition de l'emploi plus favorable à une meilleure soutenabilité du travail.

7.4.1.2 Travailleurs âgés et temps partiel

Une dimension importante du travail des travailleurs âgés est la durée de travail. En effet, il existe depuis 1985 différents dispositifs en Belgique, qui permettent aux travailleurs de réduire leur temps de travail (OCDE, 2018). Ces dispositifs (crédit-temps, interruption de carrière et congé thématique) ont rencontré un succès important, ce qui explique que le marché du travail belge soit caractérisé par une proportion importante de travail à temps partiel à la fin de la carrière professionnelle. Tout comme les dispositifs de retraite anticipée, le crédit-temps, qui permettait de réduire le temps de travail de 20 ou 50 % tout en touchant une allocation, a également vu ses conditions d'accès se renforcer au cours de la dernière décennie : l'âge minimal est passé de 50 à 55 ans en 2012, et a été relevé une deuxième fois en 2015 à 60 ans (OCDE, 2018).

Malgré le durcissement des conditions d'accès au crédit-temps, la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total chez les 55-64 ans a augmenté légèrement entre 2015 (31,7 %) et 2021 (32,4 %) (Tableau 7.8). Par rapport à 2005, ce taux a augmenté de 8 pp. en 16 ans.

Ces tendances globales cachent néanmoins des évolutions très contrastées chez les hommes et les femmes : la part de l'emploi à temps partiel des hommes a fortement augmenté chez les hommes de 50 ans et plus entre 2005 (11,2 %) et 2010 (18,7 %), puis diminué pour atteindre 14,8 % en 2015 avant de remonter à 17,0 % en 2021. Chez les femmes de 55-64 ans, la part de l'emploi à temps partiel a progressivement augmenté entre 2005 (47,7 %) et 2015 (51,9 %) avant de connaître un léger recul en 2021 (50,4 %).

Pour ces deux groupes, ces données cachent un pic important en 2016 (18,9 % des hommes et 56,3 % des femmes de 50 ans et plus), qui reflète peut-être la décision d'un certain nombre de travailleurs âgés de bénéficier de la possibilité d'un passage à temps partiel tant que les conditions le permettaient encore. Si c'est le cas, on pourrait s'attendre à ce que la part du temps partiel continue à diminuer au cours des prochaines années.

Tableau 7.8 Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total chez les 55-64 ans, Belgique, 2005-2021 (%)

	2005	2010	2015	2021
Hommes	11,2	18,7	14,8	17,0
Femmes	47,7	48,8	51,9	50,4
<i>Total</i>	<i>24,4</i>	<i>30,4</i>	<i>31,7</i>	<i>32,4</i>

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

49 « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans ? (variante pour les travailleurs de 56 ans et plus : pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire dans cinq ans ?) » (Question 93).

La prépondérance du travail à temps partiel chez les femmes est un phénomène important, et qui ne se limite pas aux travailleurs âgés. Chez les 25-54 ans, la part de l'emploi à temps partiel était en effet de 36 % de l'emploi total pour les femmes en 2021, contre seulement 7,4 % chez les hommes (Eurostat, 2022). Chez les femmes plus jeunes (25-49 ans) qui travaillent à temps partiel, les raisons principales pour ce type d'emploi sont les « soins aux adultes handicapés ou aux enfants » (36,4 %) et le fait de ne pas avoir trouvé de travail à temps plein (22,1 %) (Eurostat, 2022). Chez leurs homologues plus âgées (50-64 ans), les principales raisons sont personnelles (40,1 %) ou familiales (15,1 %). Il est cependant possible que le fait d'avoir travaillé à temps partiel en début de carrière, notamment pour s'occuper des enfants, placent les femmes sur une trajectoire de carrière à temps partiel. Loretto et Vickerstaff (2015 ; pp. 239-240) faisaient notamment le constat, au cours d'entretiens avec des femmes anglaises de 50 ans et plus, que « beaucoup de femmes dans l'échantillon [...] avaient souvent dû abandonner des métiers qualifiés pour travailler de manière flexible en élevant leur famille et [...] s'étaient retrouvées dans toute une vie de sous-emploi ».

Tout comme pour les taux d'emploi et les taux d'activité, les données portant sur la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total chez les 50-64 ans sont fournies ci-dessous (Tableau 7.9), avec des tendances comparables bien que les chiffres soient dans l'ensemble moins élevés. Cela indique que le temps partiel est plus élevé chez les 55-64 ans que chez les 50-55 ans.

Tableau 7.9 Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total chez les 50-64 ans, Belgique, 2005-2021 (%)

	2005	2010	2015	2021
Hommes	10,5	14,9	12,1	13,4
Femmes	46,5	49,8	50,2	46,3
<i>Total</i>	<i>24,4</i>	<i>29,6</i>	<i>29,7</i>	<i>28,6</i>

Source Enquête sur les forces de travail, q4 de chaque année

Nous constatons que l'emploi à temps partiel est surreprésenté dans l'échantillon de l'enquête européenne sur les conditions de travail par rapport aux données de l'enquête sur les forces de travail, malgré la pondération des résultats (Tableau 7.10). En effet, la proportion d'hommes de 50 ans et plus travaillant à temps partiel y est de 15 % (au lieu de 13,4 %) et celle des femmes de 50 ans et plus y est de 54,6 % (au lieu de 46,3 %). On constate également que l'emploi à temps partiel est plus répandu dans la population des 50 ans et plus (34,1 %) que chez les salariés plus jeunes.

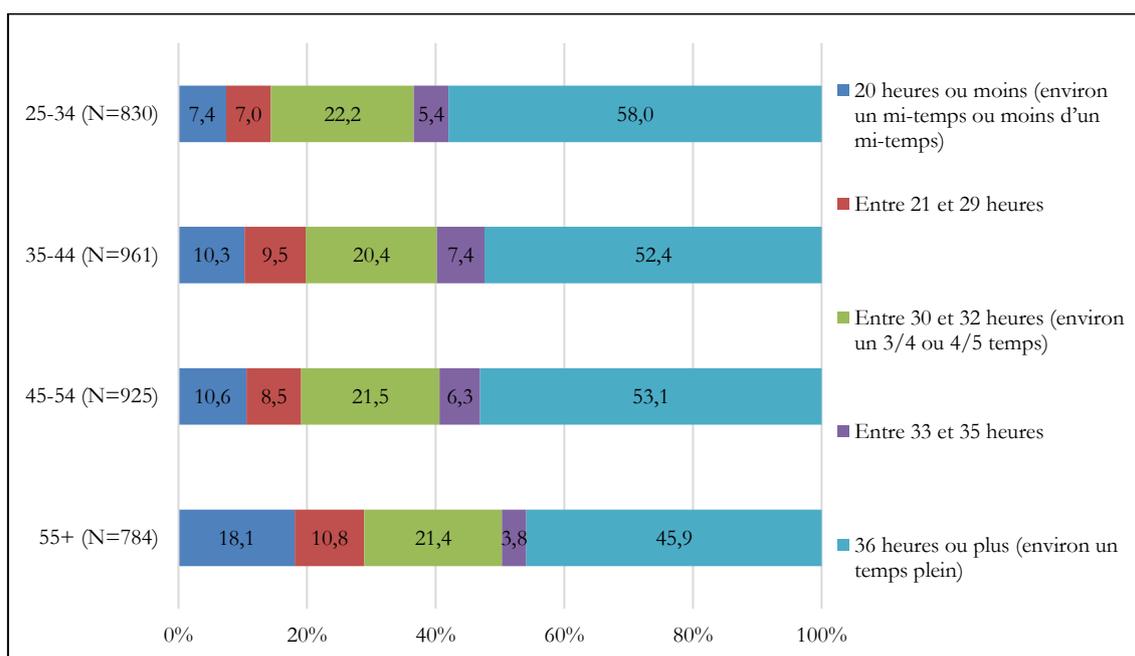
Tableau 7.10 Répartition entre emploi à temps partiel et emploi à temps plein en fonction de l'âge, Belgique, 2021 (%)

	<35	35-49	50+	Tous les salariés	50+ hommes	50+ femmes
Emploi à temps partiel	27,4	24,8	34,1	28,5	15,0	54,6
Emploi à temps plein	72,6	75,2	65,9	71,5	85,0	45,4
<i>Total N</i>	<i>1 089</i>	<i>1 424</i>	<i>1 235</i>	<i>3 748</i>	<i>615</i>	<i>607</i>

Source EWC(t)S 2021

La proportion d'emploi à temps partiel plus élevée chez les travailleurs âgés peut s'expliquer, d'une part, par leur désir de travailler un nombre d'heures moins élevé (du côté de l'offre de travail) et, d'autre part, par les emplois disponibles pour eux sur le marché du travail (du côté de la demande de travail). Pour cette raison, il est intéressant d'analyser les souhaits des travailleurs âgés en termes de temps de travail (Figure 7.3).

Figure 7.3 Nombre d'heures de travail hebdomadaires souhaitées en fonction de l'âge, Belgique, 2021 (%)



Source EWC(t)S 2021

La réduction du temps de travail chez les travailleurs âgés apparaît bien comme une aspiration de leur part, puisqu'ils ne sont que 45,9 % des 55 ans et plus à souhaiter travailler 36 heures par semaine ou plus, et sont pourtant plus de 65 % à travailler à temps plein selon les chiffres dans notre échantillon. Les souhaits en termes de temps de travail sont différents pour les 25-34 ans par rapport aux 35-44 ans (les plus jeunes semblent souhaiter travailler un nombre d'heures plus important). Les souhaits sont assez similaires en revanche entre les 35-44 ans et les 45-54 ans, et les contrastes les plus importants sont situés entre le groupe des 45-54 ans et celui des 55 ans et plus.

Les données sur le nombre d'heures hebdomadaires réelles et souhaitées nous permettent de calculer, pour chaque répondant, ses préférences en termes d'augmentation ou de réduction de ses heures de travail. Nous avons réalisé cet exercice pour les 50 ans et plus, et nous pouvons comparer nos résultats à ceux des deux vagues précédentes (Tableau 7.11).

Tableau 7.11 Préférences individuelles de réduction ou d'augmentation de l'horaire de travail hebdomadaire parmi les travailleurs de 50 ans et plus, Belgique, 2010-2021 (%)

	50+ hommes 2021	50+ femmes 2021	50+ total 2021	50+ hommes 2015	50+ femmes 2015	50+ hommes 2010	50+ femmes 2010
Pas de changement	51,9	48,2	50,1	62,9	65,8	67	61
Diminution de plus de 8 heures	21,7	21,3	21,5	15,3	16,2	14	20
Diminution de moins de 8 heures	13,9	11,7	12,8	11,5	9,6	10	8
Augmentation	12,6	18,8	15,5	13,5	8,8	9	11

Source EWCS 2010, 2015 et 2021

La part des travailleurs de 50 ans et plus qui ne souhaitent pas de changement de leur horaire de travail hebdomadaire a diminué de façon marquée par rapport aux vagues de 2015 et 2010, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Pour les hommes de 50 ans et plus, cela s'explique par une augmentation de la proportion d'entre eux qui souhaiteraient diminuer leurs heures de travail (de plus

ou moins de 8 heures) : 24 % en 2010, 26,8 % en 2015 et 35,6 % en 2021. Le durcissement des conditions d'accès à la réduction du temps de travail joue certainement un rôle dans ces chiffres.

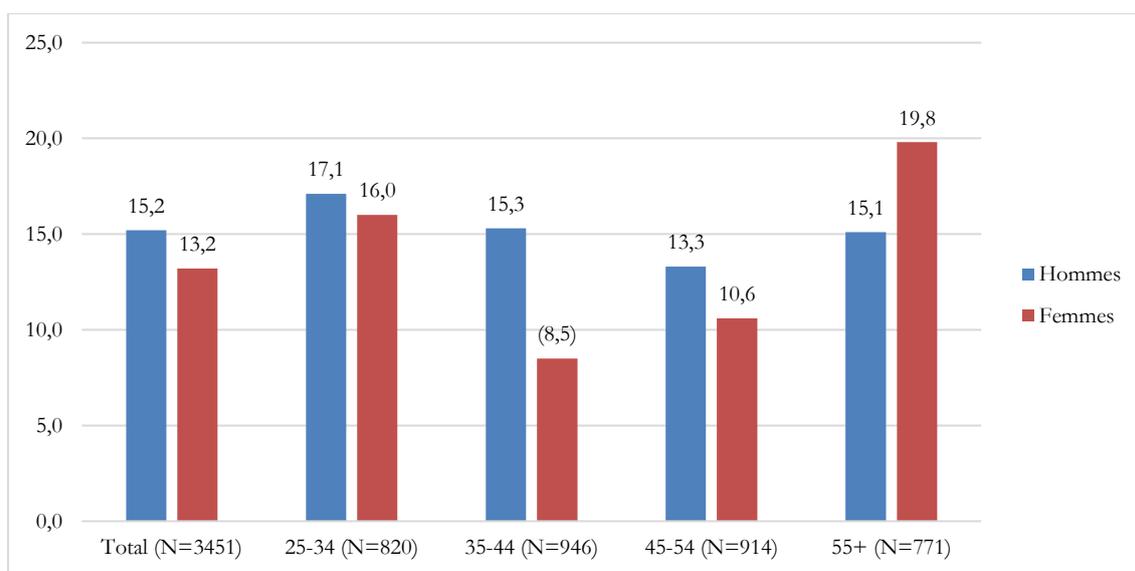
Chez les femmes de 50 ans et plus, elles sont plus nombreuses non seulement à souhaiter une diminution de leur horaire mais aussi à souhaiter une augmentation de celui-ci par rapport à 2015. Cette volonté d'augmentation pourrait s'expliquer notamment par la répartition inégale entre les genres du travail à temps partiel involontaire ; il y aurait dans ce cas chez les femmes un accroissement du temps partiel involontaire alors que la part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total a diminué pour ce groupe depuis 2015. Cela pourrait refléter un changement de préférences chez les nouvelles cohortes de travailleuses plus âgées.

7.4.1.3 Conditions socio-économiques

Nous continuons cette description de la population active âgée avec deux indicateurs de leurs conditions socio-économiques : la part de ménages à une seule personne (indicative de l'isolement) et la crainte de perdre son emploi au cours des six prochains mois (indicative de la sécurité de l'emploi).

La part des ménages à une seule personne est plus petite pour les femmes que pour les hommes pour toutes les tranches d'âge de 25 à 54 ans (Figure 7.4), mais ce rapport s'inverse pour les 55 ans et plus. Ainsi, pour cette tranche d'âge, près de 20 % des femmes vivent seules, pour seulement 15 % des hommes. Cette inversion de la tendance après 55 ans pose la question d'une contrainte économique potentiellement plus forte pour les femmes âgées que pour les hommes du même âge ; cette problématique avait déjà été mise en lumière en 2015.

Figure 7.4 Part des ménages à une seule personne selon l'âge et le genre, Belgique, 2021 (%)



Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).

Source EWC(t)S 2021

En ce qui concerne le sentiment d'insécurité dans l'emploi (Tableau 7.12), il a diminué pour les hommes de 50 ans et plus entre 2015 (13,1 % des hommes de 50 ans et plus déclarent craindre de perdre leur emploi dans les six prochains mois) et 2021 (10,1 %). Cette proportion avait déjà diminué entre 2010 et 2015, ce qui indiquerait une tendance à une meilleure sécurité de l'emploi pour les travailleurs âgés masculins. Le contexte de la crise sanitaire ne nous permet cependant pas d'exclure un autre effet potentiel : les travailleurs qui craignaient le plus de perdre leur emploi ont peut-être été les premiers à être affectés par la crise. Si tel est le cas, l'échantillon pourrait être biaisé en faveur des

travailleurs dont l'emploi est plus stable. Les chiffres pour les femmes de 50 ans et plus ne peuvent malheureusement pas être commentés (nombres insuffisants).

Tableau 7.12 Proportion de salariés qui déclarent craindre de perdre leur emploi* dans les six prochains mois selon le genre et l'âge, Belgique, 2010-2021 (%)

	<35	35-49	50+	Total	50+ 2015	50+ 2010
Hommes	13,9	9,7	10,1	11,1	13,1	15,2
Femmes	11,3	8,3	(8,7)	9,4	7,7	11,1

* Réponses « Tout à fait d'accord » et « Plutôt d'accord » à la question « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou pas avec [l'affirmation suivante] [...] : je risque de perdre mon travail au cours des 6 prochains mois » (Autres réponses possibles : « Ni d'accord ni pas d'accord », « Plutôt pas d'accord » et « Pas du tout d'accord »).

Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).

Source EWCS 2010, 2015 et 2021.

7.4.1.4 Conciliation vie professionnelle et vie privée

Nous terminons cette description de la population active âgée en nous intéressant à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les travailleurs âgés. Il s'agit en effet d'un aspect important au regard de la qualité et de la soutenabilité perçue du travail (Vendramin *et al.*, 2012 ; Molinié *et al.*, 2012).

Nous approchons ici la conciliation vie professionnelle et vie privée grâce à deux questions posées à l'ensemble de l'échantillon. La première demande aux répondants si leurs horaires de travail concordent plus ou moins bien avec leurs engagements familiaux ou sociaux. La deuxième question leur demande s'il leur est plus ou moins difficile de prendre une heure ou deux sur le temps de travail pour traiter des problèmes personnels ou familiaux. Dans le tableau ci-dessous (Tableau 7.13), nous rapportons la part des travailleurs qui, pour chacune de ces questions, a répondu d'une manière qui indique une mauvaise conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Tableau 7.13 Part des travailleurs pour qui la conciliation vie professionnelle et vie privée est mauvaise, selon deux indicateurs, Belgique, 2021 (%)

Proportion de salariés qui déclarent que ...	<35	35-49	50+	Tous les salariés	50+ hommes	50+ femmes
Leurs horaires de travail ne concordent pas bien avec leurs engagements familiaux ou sociaux ¹	16,5	17,5	13,0	15,8	12,1	13,3
Il est difficile de prendre une heure ou deux sur le temps de travail pour traiter des problèmes personnels ou familiaux ²	26,4	28,1	26,4	27,0	21,4	31,8

¹ Réponses « Pas très bien » et « Pas bien du tout » à la question « En général, comment vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ? » (Autres réponses possibles : « Bien » et « Très bien »).

² Réponses « Plutôt difficile » et « Très difficile » à la question « Diriez-vous que parvenir à prendre une ou deux heures sur votre temps de travail habituel afin de traiter des problèmes personnels ou familiaux est, ... » (Autres réponses possibles : « Plutôt facile » et « Très facile »).

Source EWC(t)S 2021

Il apparaît tout d'abord que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est meilleure pour les 50 ans et plus que pour les 35-49 ans : ils ne sont que 13 % à déclarer que leurs horaires ne concordent pas bien avec leurs engagements familiaux ou sociaux, pour 17,5 % chez les 35-49 ans. De la même manière, 26,4 % des salariés de 50 ans et plus déclarent qu'il est difficile de prendre une heure ou deux sur leur temps de travail pour traiter des problèmes familiaux ou sociaux, contre 28,1 % chez les 35-49 ans.

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée semble donc meilleure pour les travailleurs âgés. Il pourrait y avoir plusieurs explications à ce phénomène. Premièrement, les emplois des travailleurs âgés pourraient permettre une meilleure conciliation, soit grâce à des aménagements, soit parce que les occupations sont différentes pour ce groupe. Deuxièmement, les engagements familiaux pourraient être moins contraignants pour les travailleurs âgés, puisqu'ils consacrent par exemple moins de temps à éduquer leurs enfants ou petits-enfants que leurs pairs de 35-49 ans (voir Tableau 7.20). Dans ce cas, les conflits entre vie privée et vie professionnelle pourraient être moins fréquents. Enfin, il est impossible d'exclure la possibilité d'un biais de sélection si les travailleurs âgés dont le travail offrait une mauvaise conciliation entre vie privée et vie professionnelle sont sortis du marché du travail.

D'un point de vue du genre chez les travailleurs âgés, on constate que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée chez les 50 ans et plus est meilleure pour les hommes que pour les femmes en ce qui concerne la possibilité de prendre une heure ou deux sur leur temps de travail. Les femmes de 50 ans et plus disposent donc relativement de moins d'autonomie face aux petits arrangements avec le temps que leurs homologues masculins. C'est le cas également chez les travailleurs plus jeunes (chez les moins de 35 ans : 22 % des hommes pour 30,9 % des femmes estiment qu'il est difficile de prendre une heure ou deux sur le temps de travail pour traiter des problèmes personnels ou familiaux ; chez les 35-49 ans : 24,9 % des hommes pour 31,3 % des femmes). Il est intéressant de remarquer que la plus faible autonomie face aux petits arrangements pour les femmes est un phénomène présent dans chaque catégorie d'âge. Cela peut être dû à la concentration de l'emploi des femmes dans des professions qui laissent peu de flexibilité, ou à des charges familiales plus élevées pour ces dernières.

7.4.2 Qualité du travail des travailleurs âgés

Dans cette section des résultats, nous nous intéressons aux scores moyens obtenus pour les différentes caractéristiques de la qualité du travail chez les travailleurs âgés. Ces caractéristiques sont regroupées en quatre groupes qui abordent tour à tour des aspects différents du travail : le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions d'emploi et les relations sociales. Chacun de ces aspects se mesure à travers un certain nombre de dimensions.

Lors des enquêtes de 2010 et 2015, un indice unique avait été créé pour chaque dimension. Il permettait de calculer un score moyen. Ces scores avaient ensuite été corrélés avec les réponses aux questions portant sur la soutenabilité du travail. Pour cette vague de 2021, il était impossible de reconstituer les mêmes indicateurs, étant donné les modifications importantes apportées au questionnaire. En lieu et place d'indicateurs, chaque dimension est donc ici explorée à travers une ou plusieurs caractéristiques, chacune évaluée de manière distincte.

En conséquence, nous ne pouvons pas constater une augmentation ou diminution des scores moyens sur les indicateurs. Nous rapportons néanmoins, pour chaque dimension, le degré de signification obtenu en 2015 de la corrélation entre l'indice et les réponses à la question « Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans (ou encore 5 ans pour les 56 ans ou plus) ? » pour les salariés de plus de 45 ans. De cette manière, nous tentons de mettre en évidence les dimensions particulièrement importantes au regard de la soutenabilité du travail.

7.4.2.1 Contenu du travail

Le contenu du travail porte sur les dimensions suivantes : la pression émotionnelle, la pression liée aux rythmes, l'autonomie dans les tâches et la complexité des tâches (Tableau 7.14).

Tableau 7.14 Scores moyens par âge obtenus par les salariés sur les indicateurs du contenu du travail, Belgique, 2021 (de 0 à 100)

	<35	35-49	50+	50+ hommes	50+ femmes	Lecture du score de 0 à 100	Sig. (corrélation soutenabilité, 2015)
Pression émotionnelle ¹							***
Contacts avec des personnes	58,94	57,09	54,63	48,36	61,14	Plus de contacts	
Pression liée aux rythmes ²							***
Cadences rapides	56,57	56,72	52,83	49,44	56,62	Plus de cadences rapides	
Délais serrés	56,73	60,81	56,59	56,68	56,54	Plus de délais serrés	
Autonomie dans les tâches ³							-
Ordre des tâches (M1A/B ⁴)	61,11	61,73	62,35	60,94	64,26	Plus d'autonomie	
Méthode de travail	58,43	60,74	56,80	56,44	57,56		
Vitesse de travail (M1A/B)	57,26	59,35	57,61	60,36	54,98		
Complexité des tâches ⁵							*
Apprendre de nouvelles choses	67,08	66,39	60,74	60,96	60,50	Plus d'apprentissage	

¹ Composition de l'indice en 2015 : rythme de travail dépend de demandes directes de personnes ; le travail demande de cacher ses sentiments ; *contacts avec des personnes* ; gérer des clients, patients, élèves, etc. en colère (les variables en italiques sont celles qui sont utilisées en tant que caractéristiques dans le cadre de ce rapport).

² Composition de l'indice en 2015 : *cadences rapides* ; *délais serrés* ; rythme de travail dépend des collègues, d'objectifs de production, de la vitesse des machines, du supérieur hiérarchique ; assez de temps ou non pour faire son travail.

³ Composition de l'indice en 2015 : *autonomie dans l'ordre des tâches, la méthode de travail et la vitesse de travail.*

⁴ Question posée uniquement aux répondants assignés aux modules 1 A et B.

⁵ Composition de l'indice en 2015 : le travail implique le respect de normes de qualité, une auto-évaluation de la qualité de son travail, la résolution autonome de problèmes, des tâches monotones, des tâches complexes, *d'apprendre de nouvelles choses.*

Source EWCS 2021 et 2015

En ce qui concerne la pression émotionnelle, les 50 ans et plus sont moins souvent en contact avec des clients, passagers, élèves ou patients que les deux autres catégories d'âge. Le score moyen des 50 ans et plus de 54,63 cache néanmoins une disparité importante entre les hommes (score moyen de 48,36) et les femmes (score moyen de 61,14). Le rapport de 2015 indiquait une corrélation négative de la pression émotionnelle pour les femmes avec la soutenabilité (une augmentation de la pression est associée à une diminution de la soutenabilité) et une corrélation positive pour les hommes. Selon ces conclusions, un travail serait donc plus soutenable pour une femme s'il s'accompagne de peu de pression émotionnelle et, à l'inverse, plus soutenable pour un homme s'il s'accompagne de plus de pression émotionnelle. Nous remarquons néanmoins que ce sont ici les femmes qui font face à une plus grande pression, au moins en termes de contacts avec les personnes. Ce constat semble donc pointer vers une moins bonne soutenabilité du travail.

La pression liée aux rythmes était elle aussi significativement corrélée à la soutenabilité du travail en 2015. La corrélation y était négative aussi bien pour les hommes que pour les femmes : une pression plus élevée s'accompagnait d'une moins grande soutenabilité. On constate ici que le score moyen des 50 ans et plus est moins élevé que pour les 35-49 ans, ce qui reflète que les travailleurs âgés font face à moins de pression liée aux rythmes. Face aux délais serrés, les hommes et femmes de 50 ans et plus semblent connaître des conditions similaires, mais les femmes ont un score plus élevé (56,62) au niveau des cadences rapides que les hommes (49,44), ce qui pourrait aller de pair avec une moins bonne soutenabilité du travail pour celles-ci.

Il ne se dégage pas de tendance générale au niveau de l'autonomie dans les tâches : les travailleurs de 50 ans et plus auraient une plus grande autonomie au niveau de l'ordre des tâches et de la vitesse de travail, mais une autonomie moindre au niveau des méthodes de travail. Il est également difficile de tirer des conclusions de la comparaison entre hommes et femmes de 50 ans et plus : les hommes affichent un meilleur score dans l'autonomie dans la vitesse de travail mais un moins bon score en matière d'ordre des tâches.

Enfin, au niveau de la complexité des tâches, il y a clairement une diminution importante des possibilités d'apprendre de nouvelles choses avant et après 50 ans : le score moyen des 50 ans et plus est de 60,74 alors qu'il est de 66,39 pour les 35-49 ans et 67,08 pour les moins de 35 ans. Il ne semble pas y avoir de différence entre les hommes et femmes de 50 ans et plus : il s'agit donc plutôt d'une problématique liée à l'âge.

7.4.2.2 Conditions de travail

Les conditions de travail portent sur les dimensions suivantes : les risques liés aux postures de travail, les risques de l'environnement de travail, les risques biochimiques et le lieu de travail fixe ou variable (Tableau 7.15).

Tableau 7.15 Scores moyens par âge obtenus par les salariés sur les indicateurs des conditions de travail, Belgique, 2021 (de 0 à 100)

	<35	35-49	50+	50+ hommes	50+ femmes	Lecture du score de 0 à 100	Sig. (corrélation soutenabilité, 2015)
Risques liés aux postures de travail ¹							***
Positions fatigantes (M1B/C ²)	37,13	37,10	39,21	35,83	42,29	Exposition plus fréquente à ces risques liés aux postures de travail	
Soulever des personnes	13,06	11,32	12,85	6,68	19,53		
Porter des charges lourdes	31,92	26,48	27,67	27,21	27,81		
Mouvements répétitifs (M1B/C)	59,40	59,94	61,55	61,12	61,62		
Risques de l'environnement de travail ³							***
Exposition à des bruits forts	31,19	30,45	27,49	25,46	29,44	Exposition plus fréquente aux bruits	
Risques biochimiques ⁴							***
Manipulation de produits chimiques	20,65	18,54	17,16	17,45	16,22	Exposition plus fréquentes à ces risques biochimiques	
Manipulation de matériaux infectieux	23,79	19,69	20,14	14,61	25,85		
Lieu de travail fixe ou variable ⁵							***
Employeur	67,39	59,69	63,72	61,72	66,11	Travaille plus souvent dans ces lieux (pas indicatif de la variabilité du lieu de travail)	
Client	31,10	31,24	30,80	35,91	24,90		
Véhicule	21,16	21,88	22,45	30,71	13,20		
Domicile	31,23	40,61	36,97	33,75	40,66		
Autres	8,13	8,96	8,02	8,40	7,36		

¹ Composition de l'indice en 2015 : exposition à des vibrations, *positions fatigantes ou douloureuses, soulever des personnes, porter des charges lourdes, mouvements répétitifs.*

² Question posée uniquement aux répondants assignés aux modules 1 B et C.

³ Composition de l'indice en 2015 : exposition à *des bruits forts*, à des températures élevées, à des températures basses.

⁴ Composition de l'indice en 2015 : exposition à l'inhalation de fumées, de vapeurs ; *manipulation de produits chimiques, de matériaux infectieux.*

⁵ Composition de l'indice en 2015 : fréquence de travail dans différents lieux au cours des 12 derniers mois (*employeur, client, véhicule, en plein air, domicile, espace public*). En 2015, l'indice était représentatif d'une variation plus ou moins grande dans le lieu de travail pour les individus.

Source EWCS 2021 et 2015

Au niveau des risques liés aux postures de travail, la corrélation entre cette dimension et la soutenabilité du travail était significativement négative en 2015 : des risques plus élevés s'accompagnaient d'une moins bonne soutenabilité. Les scores des 50 ans et plus sont pourtant plus élevés pour chacune des variables considérées ici, par rapport au groupe des 35-49 ans, même si certaines différences sont très faibles. De plus, les femmes sont sensiblement plus souvent confrontées à des situations où elles doivent soulever des personnes et adopter des positions fatigantes.

Les salariés de 50 ans et plus sont en revanche moins souvent exposés à des bruits tellement fort qu'ils doivent élever la voix pour parler, ce qui est *a priori* positif du point de vue de la soutenabilité puisque des risques de l'environnement de travail plus élevés étaient associés en 2015 à une soutenabilité moindre. À nouveau, les conditions de travail des femmes semblent être moins bonnes à ce niveau.

Il n'y a pas de constat évident à tirer des variables prises en compte pour les risques biochimiques : les travailleurs de 50 ans et plus manipulent moins souvent des produits chimiques que les 35-49 ans, mais plus souvent des matériaux infectieux. Il y a un écart important entre le score des femmes (25,85) et celui des hommes (14,61) en ce qui concerne les matériaux infectieux (peut-être lié à la concentration de l'emploi des femmes dans le secteur de la santé).

Enfin, les lieux de travail sont assez différents entre les femmes et les hommes de 50 ans et plus : ces derniers travaillent plus souvent chez des clients (score moyen de 35,91) et dans leur véhicule (30,71) que leurs homologues féminines (respectivement 24,90 et 13,20). Celles-ci travaillent quant à elles plus fréquemment chez leur employeur (66,11) ou à domicile (40,66) que les hommes du même âge (respectivement 61,72 et 33,75). Notons néanmoins que, pour les deux groupes, les locaux de l'employeur restent le principal lieu de travail en moyenne.

Le travail au lieu de domicile est à considérer ici dans le contexte particulier de la crise sanitaire, que nous avons évoqué plus haut. Les travailleurs âgés étaient moins nombreux que leurs pairs plus jeunes à travailler à domicile avant la pandémie, et auraient été moins affectés que ces derniers par la généralisation du télétravail (Eurofound, 2022). Nous remarquons que, dans le cadre de cette enquête, les travailleurs âgés travaillent en effet moins fréquemment à domicile (score de 36,97) que les 35-50 ans (40,61), mais plus tout de même que les moins de 35 ans (31,23).

7.4.2.3 Conditions d'emploi

Les conditions d'emploi portent sur les dimensions suivantes : l'autonomie d'organisation du temps, le travail à temps plein, les horaires atypiques, le type de contrat, les opportunités de carrière et l'accès à la formation (Tableau 7.16).

Tableau 7.16 Scores moyens par âge obtenus par les salariés sur les indicateurs des conditions d'emploi (de 0 à 1 ou de 0 à 100 ; échelle de lecture toujours précisée dans le tableau)

	<35	35-49	50+	50+ hommes	50+ femmes	Lecture du score (0-100 ou 0-1)	Sig. (corrélation soutenabilité, 2015)
Autonomie d'organisation du temps ¹							***
Supervision (M2A ²)	0,08	0,09	0,10	0,15	0,06	0 = pas de supervision ; 1 = supervision d'autres personnes	
Influence sur les décisions	58,17	58,68	56,62	59,46	53,65	(0 à 100) Plus d'influence sur les décisions	
<i>Travail à temps plein ³</i>							***
Equivalent temps plein	0,87	0,92	0,87	0,94	0,79	1 = 38 heures/semaine (max. 1 ; proportionnel au nombre d'heures)	
Temps plein ou non	0,69	0,73	0,63	0,81	0,44	1 = 35 heures/semaine ou plus, sinon 0	
Proportion d'un temps plein	0,92	0,98	0,94	1,04	0,84	1 = 38 heures/semaine (pas de maximum ; proportionnel au nombre d'heures)	
Horaires atypiques ⁴							***
Travail de nuit	16,54	16,77	14,40	17,97	10,70	(0 à 100) Plus souvent exposé au travail de nuit	
Type de contrat ⁵							-
Contrat permanent	0,71	0,89	0,89	0,89	0,88	1 = CDI ; 0 sinon	
Type de contrat	0,83	0,93	0,92	0,92	0,92	1 = CDI ; 0 = pas de contrat (plus proche de 1 signifie plus longue durée)	
Opportunités de carrière ⁶							***
Perspectives d'évolution de carrière (M1A/C ⁷)	61,46	57,11	48,26	53,55	43,11	(0 à 100) Plus de perspectives d'évolution de carrière	
Accès à la formation ⁸							-
Formation (M1A/C)	0,36	0,39	0,30	0,33	0,26	1 = formation au cours des 12 derniers mois ; 0 sinon	

¹ Composition de l'indice en 2015 : *supervision*, détermination de l'horaire de travail, choix des moments de pause, *influence sur les décisions*.

² Question posée uniquement aux répondants assignés au module 2 A.

³ Composition de l'indice en 2015 : *nombre d'heures par semaine*.

⁴ Composition de l'indice en 2015 : *travail de nuit*, travail le dimanche, travail le samedi, travaille plus de 10 heures sur la journée (fréquence par mois).

⁵ Composition de l'indice en 2015 : *type de contrat*, *durée du contrat*.

⁶ Composition de l'indice en 2015 : *perspectives d'évolution de carrière*.

⁷ Question posée uniquement aux répondants assignés aux modules 1 A et C.

⁸ Composition de l'indice en 2015 : *formation donnée ou payée par l'employeur*, *formation sur le tas*.

Source EWCS 2021 et 2015

En ce qui concerne l'autonomie d'organisation du temps, ce sont les différences entre les hommes et femmes de 50 ans et plus qui sont les plus frappantes. Les hommes ont plus souvent des personnes qui travaillent sous leur direction et plus d'influence sur les décisions. Cela fait écho au constat que les femmes ont plus de difficultés à faire face à de petits arrangements au niveau de leur temps de travail et doit donc rester un point d'attention pour améliorer la soutenabilité du travail pour ce groupe.

La dimension du travail à temps plein souligne les résultats déjà obtenus par ailleurs (voir Tableau 7.10). La comparaison des caractéristiques « équivalent temps plein » et « proportion d'un temps plein » permet toutefois de mettre en évidence le fait qu'un certain nombre de travailleurs de 50 ans et plus travaille en réalité plus qu'un temps plein (38 heures/semaine). De la même manière que le travail à temps plein, la dimension « type de contrat » rappelle les caractéristiques que nous avons rapportées au début de cette section de résultats (voir Tableau 7.7).

Les horaires atypiques sont moins fréquents chez les travailleurs âgés de 50 ans et plus, ce qui est *a priori* positif au regard de la soutenabilité, étant donné la corrélation négative établie en 2015. Une série de conventions collectives, négociées au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises, permettent en effet de faire sortir les travailleurs âgés des formes d'horaires les plus atypiques, connues pour avoir des effets négatifs à long terme sur la santé. Il se pourrait aussi que les salariés concernés aient quitté le marché du travail. Chez les 50 ans et plus, ce sont ici les hommes qui sont plus souvent exposés au travail de nuit (score moyen de 17,97) que les femmes du même âge (10,70).

Enfin, comme on pourrait s'y attendre, les perspectives d'évolution de carrière et l'accès à la formation sont moins bonnes pour les travailleurs de 50 ans et plus que pour ceux de 35-49 ans et de moins de 35 ans. Il s'agit pourtant là d'enjeux majeurs pour la soutenabilité, surtout en termes de perspectives d'évolution de carrière. L'absence de celles-ci rend en effet le maintien en emploi peu attrayant du point de vue des travailleurs. Il y a en particulier beaucoup à faire pour les femmes de 50 ans et plus, qui présentent un score moyen très faible (43,11) par rapport à leur homologues masculins (53,55).

7.4.2.4 Relations sociales

Les relations sociales portent sur les dimensions suivantes : la possibilité de s'exprimer, le soutien des supérieurs hiérarchiques, le support social, le harcèlement et comportements agressifs, et la représentation des travailleurs (Tableau 7.17).

Tableau 7.17 Scores moyens par âge obtenus par les salariés sur les indicateurs des relations d'emploi (de 0 à 1 ou de 0 à 100 ; échelle de lecture toujours précisée dans le tableau)

	<35	35-49	50+	50+ hommes	50+ femmes	Lecture du score (0-100 ou 0-1)	Sig. (corrélation soutenabilité, 2015)
Possibilité de s'exprimer ¹ Consulté pour fixer les objectifs (M1A/B)	63,17	63,40	59,60	61,56	57,57	(0 à 100) Plus souvent consulté	***
Soutien des supérieurs hiérarchiques ² Soutien du supérieur hiérarchique (M1B/C)	74,91	71,33	68,44	69,76	67,07	(0 à 100) Plus souvent soutenu	***
Support social ³ Soutien des collègues	81,14	75,87	73,60	74,34	72,89	(0 à 100) Plus souvent soutenu	*
Harcèlement, comportements agressifs ⁴ Comportements agressifs ⁵	0,15	0,19	0,14	0,12	0,17	1 = comportement agressif ; 0 sinon	***
Quantité de comportements agressifs	0,07	0,09	0,06	0,05	0,08	1 = toutes les formes de comportements agressifs ; 0 aucun	
Représentation des travailleurs ⁶ Représentation grâce à des réunions régulières	0,70	0,64	0,62	0,64	0,62	1 = réunions régulières ; 0 sinon	*

¹ Composition de l'indice en 2015 : *consulté pour fixer les objectifs*, influence sur le choix des collègues de travail.

² Composition de l'indice en 2015 : le supérieur hiérarchique respecte le travailleur en tant que personne, il lui donne des retours utiles.

³ Composition de l'indice en 2015 : *soutien des collègues*, soutien du supérieur hiérarchique.

⁴ Composition de l'indice en 2015 : (au cours du mois dernier) *violence verbale, attention sexuelle non désirée, menaces, humiliation*, (au cours des 12 derniers mois) *violence physique, harcèlement sexuel, harcèlement*.

⁵ Composition en 2021 : (au cours du mois dernier) *menaces ou violences verbales, attention sexuelle non désirée*, (au cours des 12 derniers mois) *intimidation/harcèlement moral/violence*.

⁶ Composition de l'indice en 2015 : *représentation grâce à des réunions régulières*.

Source EWCS 2021 et 2015

En ce qui concerne les relations sociales, à l'exception des cas de harcèlement et de comportements agressifs, les 50 ans et plus obtiennent systématiquement de moins bons scores que leurs pairs plus jeunes, et les femmes de 50 ans et plus sont toujours moins bien loties que les hommes de leur âge. Dans le cas particulier du harcèlement et des comportements agressifs, il est possible que les travailleurs âgés y soient moins souvent confrontés que les travailleurs plus jeunes ; une autre possibilité est que les travailleurs âgés qui y étaient confrontés soient sortis du marché du travail dès que les conditions de retraite anticipée le leur permettaient, et ne sont donc plus représentés dans l'échantillon. Avec les données dont nous disposons, aucune de ces pistes ne peut être exclue.

7.4.3 Âge, santé, bien-être psychologique et satisfaction au travail

Dans ce troisième volet des résultats, nous explorons des variables liées à la santé, au bien-être psychologique et à la satisfaction, qui sont essentielles pour la soutenabilité du travail.

7.4.3.1 Santé, âge et conditions de travail

Plusieurs variables permettent d'apprécier l'état de santé des salariés. Nous nous intéressons ci-dessous à la proportion de salariés ayant souffert de problèmes spécifiques de santé au cours des 12 derniers mois (maux de dos, douleurs musculaires aux membres supérieurs et inférieurs, maux de tête, anxiété) et à la proportion de salariés qui pense que le travail menace leur santé ou leur sécurité (Tableau 7.18). Nous regardons ici les résultats pour les 35 ans et plus en distinguant trois tranches d'âge : 35-44 ans, 45-54 ans et 55 ans et plus.

Tableau 7.18 Proportion de salariés ayant souffert de problèmes spécifiques de santé au cours des 12 derniers mois et proportion des salariés ayant le sentiment que leur travail menace leur santé ou sécurité, Belgique, 2021 (%)

Proportion de salariés ...	35-44	45-54	55+	Tous les salariés	55+ hommes	55+ femmes
Ayant souffert de problèmes spécifiques de santé au cours des 12 derniers mois						
Maux de dos	53,5	55,1	50,0	53,1	51,3	47,2
Douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou dans les membres supérieurs	56,9	61,6	52,3	57,3	47,2	57,8
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	34,9	37,2	38,1	36,5	37,3	38,6
Maux de tête et fatigue oculaire	53,1	48,5	32,2	46,0	26,7	36,8
Anxiété	27,0	26,4	21,8	25,4	(17,2)	(25,7)
Ayant le sentiment que leur travail menace leur santé ou leur sécurité	34,5	32,9	30,0	32,7	28,0	31,6

Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).

Source EWC(t)S 2021

Quatre des cinq problèmes spécifiques de santé sont moins fréquents chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus que chez leurs pairs plus jeunes : les maux de dos (50 % contre 55,1 % chez les 45-54 ans), les douleurs musculaires dans les membres supérieurs (52,3 % contre 61,6 %), les maux de tête et la fatigue oculaire (32,2 % contre 48,5 %) et l'anxiété (21,8 % contre 26,4 %). Seules les douleurs musculaires dans les membres inférieurs sont plus fréquentes dans les groupes plus âgés. De la même manière, les travailleurs de 55 ans et plus sont moins nombreux à s'inquiéter du fait que leur travail menace leur santé (30 % pour 32,9 % des 45-54 ans).

On pourrait y voir le signe que les conditions de travail des travailleurs âgés sont adaptées pour qu'ils soient moins souvent confrontés à des problèmes spécifiques de santé. Néanmoins, nous avons pu constater que les conditions de travail sont généralement moins bonnes chez les travailleurs de 50 et plus, surtout en termes de risques liés aux postures de travail (Tableau 7.16). Il est donc plus probable que nous ayons ici affaire à un biais de sélection : une part des travailleurs qui souffraient des différents problèmes de santé abordés ici a sûrement quitté le marché de l'emploi, que ce soit à travers un mécanisme de retraite anticipée ou via le mécanisme d'assurance maladie-invalidité.

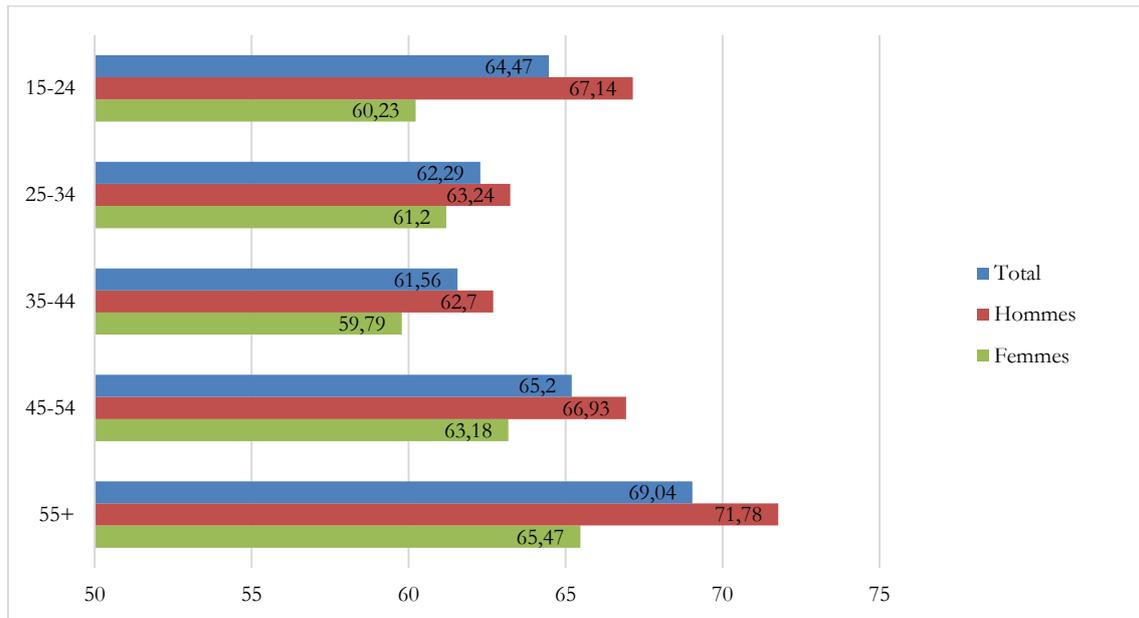
Enfin, on constate également que les femmes de 55 ans et plus souffrent plus fréquemment que les hommes du même âge de douleurs musculaires et maux de tête, tandis que ceux-ci sont plus souvent sujets aux maux de dos.

7.4.3.2 Bien-être psychologique, travail et âge

Pour approcher le bien-être au travail, nous utilisons l'indice WHO-5, un indicateur de bien-être psychologique. Il permet de calculer un score allant de 0 à 100 pour chaque répondant, 100 représentant un niveau de bien-être psychologique maximal (Figure 7.5). Le bien-être psychologique mesuré à travers cet indice est le plus bas pour les 35-44 ans, mais il est plus élevé pour les tranches d'âge

plus jeunes et plus âgées. Les travailleurs âgés (55 ans et plus) affichent ici un niveau de bien-être psychologique inégalé chez leurs pairs plus jeunes, aussi bien sur l'ensemble de la population qu'en considérant séparément hommes et femmes. Tout comme pour la santé, on peut se demander s'il n'y a pas ici un biais de sélection par lequel les personnes qui avec un faible niveau de bien-être psychologique auraient quitté prématurément le marché de l'emploi et ne seraient pas représentées. Il pourrait également y avoir une corrélation importante entre l'état de santé et le niveau de bien-être psychologique, ce qui expliquerait que ces résultats convergent.

Figure 7.5 Score moyen obtenu sur l'indice de bien-être WHO-5 selon l'âge et le genre, Belgique, 2021 (de 0 à 100)



Source EWC(t)S 2021

Le score moyen obtenu sur l'indice de bien-être psychologique WHO-5 est plus faible chez les femmes que chez les hommes, peu importe la tranche d'âge considérée, mais l'écart à la moyenne est particulièrement élevé chez les 55 ans et plus (ainsi que chez les 15-24 ans).

7.4.3.3 Satisfaction au travail

Enfin, pour nous intéresser à la satisfaction au travail, nous rapportons ci-dessous les scores moyens obtenus sur deux indicateurs : le sentiment de travail bien fait et le sentiment de faire un travail utile (Tableau 7.19).

Tableau 7.19 Scores moyens obtenus sur deux indicateurs de la satisfaction au travail selon l'âge et le genre, Belgique, 2021 (de 0 à 100)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55+
Indicateur relatif au sentiment de travail bien fait					
Hommes	77,71	78,83	77,69	78,40	83,06
Femmes	77,83	77,47	78,74	79,05	80,36
<i>Total</i>	<i>78,00</i>	<i>78,16</i>	<i>78,34</i>	<i>78,63</i>	<i>81,67</i>
Indicateur relatif au sentiment de travail utile					
Hommes	82,24	80,80	81,38	82,52	85,94
Femmes	80,07	81,91	83,25	86,57	86,84
<i>Total</i>	<i>80,71</i>	<i>81,45</i>	<i>82,56</i>	<i>84,31</i>	<i>86,47</i>

Source EWC(t)S 2021

Les deux indicateurs affichent de meilleurs scores pour chaque tranche d'âge supplémentaire, et le maximum est atteint pour les 55 ans et plus. Tout comme pour la santé et le bien-être au travail, il est possible qu'il existe un biais de sélection.

Néanmoins, si l'indicateur relatif au sentiment de travail bien fait est légèrement plus élevé en moyenne chez les hommes de 55 ans et plus que chez leurs homologues féminines, le constat est inverse pour l'indicateur relatif au sentiment de travail utile, mais la différence est très faible.

7.4.4 Charges familiales et tâches ménagères

Dans cette dernière partie dédiée aux résultats, nous regardons en-dehors de la sphère professionnelle pour voir si certaines situations sont susceptibles d'influencer différemment la soutenabilité du travail pour les hommes et pour les femmes. En particulier, nous nous intéressons à la proportion de salariés qui gardent et/ou éduquent leurs enfants, petits-enfants, s'occupent de personnes âgées ou en situation de handicap de leur entourage, et enfin cuisinent et s'occupent de tâches ménagères (Tableau 7.20). Ces différentes activités sont susceptibles d'influencer les besoins des travailleurs en termes de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, d'avoir un effet sur la santé (physique ou mentale) ou encore sur le bien-être psychologique, et ont également le potentiel de pousser les travailleurs à un retrait, total ou partiel, du marché du travail.

L'hypothèse qui guide cette analyse est que, avec l'âge qui augmente, au plus du temps sera consacré à ces différentes activités, au moins le travail sera soutenable. Ce lien entre, d'une part, les charges familiales et tâches ménagères et, d'autre part, la soutenabilité, pourrait en outre être plus important pour les femmes que pour les hommes. En effet, la recherche existante a montré que les décisions liées à la retraite des femmes étaient plus influencées par leur rôle familial que celles des hommes (Loretto & Vickerstaff, 2015).

Tableau 7.20 Proportion de salariés par âge qui déclarent s'occuper de leur famille ou de tâches ménagères quotidiennement ou plusieurs fois par semaine, Belgique, 2021 (%)

Proportion de salariés qui ...	<35	35-49	50+	Tous les salariés	50+ hommes	50+ femmes
Gardent et/ou éduquent enfants, petits-enfants ...						
Quotidiennement	26,9	58,8	25,8	39,2	23,1	29,0
Plusieurs fois par semaine	(6,9)	11,1	19,1	12,3	20,1	18,2
S'occupent de personnes âgées ou en situation de handicap de leur entourage ...						
Quotidiennement ou plusieurs fois par semaine*	11,1	16,1	24,6	17,2	20,3	29,2
Cuisinent et s'occupent de tâches ménagères ...						
Quotidiennement	55,5	66,1	56,4	59,9	35,4	80,6
Plusieurs fois par semaine	27,2	22,0	23,7	24,1	32,7	(13,5)

* Les deux modalités de réponses sont ici groupées pour garantir des effectifs suffisants.

Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).

Source EWC(t)S 2021

Si on compare le temps consacré à ces différentes activités entre les tranches d'âges, et comme on pourrait s'y attendre, les travailleurs de 50 ans et plus sont moins nombreux à s'occuper d'enfants et petits-enfants que les 35-49 ans. Cependant, ils sont tout de même plus de 25 % à s'en occuper quotidiennement et presque 20 % à le faire plusieurs fois par semaine. La proportion de salariés qui s'occupent de personnes âgées ou en situation de handicap de leur entourage est quant à elle plus élevée chez les 50 ans et plus (24,6 %) que chez les 35-49 ans (16,1 %) et chez les moins de 35 ans (11,1 %). Enfin, les salariés de 50 ans et plus cuisinent et s'occupent de tâches ménagères moins souvent que leurs pairs.

Les charges familiales et liées à l'entretien de la maison semblent donc être moins importantes pour les travailleurs âgés, sauf celles liées aux personnes âgées ou en situation de handicap de leur entourage. Toutefois, la comparaison entre hommes et femmes de 50 ans et plus est ici très révélatrice de circonstances différentes pour ces deux groupes. En effet, 29 % des femmes de 50 ans et plus s'occupent quotidiennement des enfants, petits-enfants, contre 23,1 % des hommes. C'est également le cas pour les personnes âgées ou handicapées de leur entourage (en considérant ici les réponses « quotidiennement » et « plusieurs fois par semaine » ensemble) : 29,2 % contre 20,3 %.

Là où la différence est la plus frappante, c'est en matière de cuisine et de tâches ménagères : 80,6 % des salariées de 50 ans et plus déclarent se consacrer quotidiennement à ces activités, pour 35,4 % des hommes du même âge. Ils sont presque aussi nombreux à s'y consacrer plusieurs fois par semaine (32,7 %). En groupant ces deux modalités (« quotidiennement » et « plusieurs fois par semaine »), on regroupe ainsi 94,1 % de l'échantillon des femmes de 50 ans et plus, pour seulement 67,1 % des hommes.

Ce dernier constat démontre une fois de plus qu'il faut considérer de manière différenciée les carrières des hommes et des femmes, y compris pour les travailleurs âgés. Non seulement ces deux groupes ne font pas face aux mêmes caractéristiques d'emploi (prépondérance du temps partiel, distribution sectorielle, catégories, professionnelle, etc.) ni ne bénéficient de la même qualité de travail, mais ils sont de plus affectés différemment par des éléments situés en-dehors du travail et susceptibles d'influencer leur capacité et leur volonté à se maintenir en emploi.

7.5 Conclusion

Nous nous sommes penchés, dans ce chapitre, sur la question des travailleurs âgés et de la perspective d'un travail soutenable, en différenciant de manière systématique les défis contrastés liés aux fins de carrière des hommes et des femmes. Rappelons que cette thématique s'ancre dans un contexte de politiques de maintien et de remise à l'emploi des personnes âgées en Belgique depuis 2006. Parmi celles-ci, des mesures de restriction des conditions d'accès aux dispositifs de prépension ont été introduites en 2012 et 2015, ce qui se reflète dans une augmentation importante du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2015 (45 %) et 2021 (55 %).

Grâce aux données récoltées dans le cadre de la vague 2021 de l'enquête européenne sur les conditions de travail, nous avons pu mettre en avant certaines caractéristiques de la qualité de travail par rapport auxquelles les travailleurs âgés semblent être mieux lotis que leurs pairs plus jeunes : pression (émotionnelle ou liée aux rythmes), travail de nuit, stabilité des contrats et enfin moins de cas rapportés de harcèlement et autres comportements agressifs. En revanche, d'autres caractéristiques semblent pointer vers une moins bonne qualité du travail chez les travailleurs âgés : moins de besoins d'apprendre de nouvelles choses, exposition plus fréquente à des risques liés aux postures de travail, perspectives d'évolution de carrière et accès à la formation plus limités, moins de consultation pour fixer leurs objectifs de travail et moins de soutien de leurs collègues et leur hiérarchie. Parmi les travailleurs de 50 ans et plus, la qualité du travail semble généralement moins bonne pour les femmes que pour les hommes.

Si le biais de sélection en matière de qualité de travail était particulièrement élevé, on aurait pu s'attendre à de meilleurs scores chez les travailleurs âgés que chez les plus jeunes. Ce serait en effet le cas si les travailleurs âgés avec de faibles scores quittaient prématurément le marché du travail. Ce constat mitigé ne semble pas soutenir cette hypothèse. Dans un contexte de durcissement des conditions d'accès aux dispositifs de préretraite, il est sans doute devenu plus difficile qu'auparavant de sortir du marché du travail lorsque la qualité du travail y est moindre.

Cette réflexion est particulièrement intéressante lorsqu'on s'intéresse à la santé, puisque les travailleurs de 55 ans et plus souffrent en moyenne de moins de problèmes de santé que leurs pairs de 35-44 et 45-54 ans (excepté pour les douleurs musculaires aux membres inférieurs). En matière de santé, il est en réalité plus probable que nous ayons affaire à un biais de sélection. Ici, ce sont les dispositifs de retraite anticipée et surtout le mécanisme d'assurance maladie-invalidité qui seraient en cause. Ce dernier a un rôle particulièrement important dans un contexte de durcissement des conditions d'accès à la retraite anticipée et dès lors que c'est la santé des travailleurs qui est directement concernée.

Le constat est similaire pour le bien-être psychologique (WHO-5) et la satisfaction au travail : les travailleurs âgés y obtiennent des scores plus élevés que les groupes d'âge plus jeunes. Si ces résultats sont guidés par un biais de sélection, cela signifierait que, outre la santé, le bien-être psychologique et la satisfaction au travail sont deux facteurs qui pourraient influencer fortement la décision de rester en emploi en fin de carrière, peut-être même plus que la qualité du travail. Il pourrait également y avoir une corrélation importante entre santé, bien-être psychologique et satisfaction au travail et un effet d'interaction de ces trois aspects sur la décision ou non de rester en emploi.

À travers les résultats présentés dans ce chapitre, nous avons donc pu mettre en avant plusieurs points d'attention à l'égard des travailleurs âgés, susceptibles d'influencer la soutenabilité du travail (risques liés aux postures de travail, perspectives d'évolution de carrière, formation, relations sociales, état de santé, bien-être psychologique et satisfaction). Ces points d'attention liés au travail sont néanmoins contrastés entre les hommes et les femmes, notamment parce que les caractéristiques de leur emploi sont sensiblement différentes (secteurs, professions, temps partiel). De plus, les hommes et femmes de 50 ans et plus ne supportent pas les mêmes charges familiales, pourtant susceptibles d'influencer leurs choix en matière de retraite. Il est donc crucial de considérer de manière différenciée les fins de carrière des hommes et des femmes.

7.6 Résumé du chapitre 7

Ce chapitre se penche sur les travailleurs âgés et la perspective d'un travail soutenable, en différenciant de manière systématique les défis contrastés liés aux fins de carrière des hommes et des femmes. Cette thématique s'ancre dans un contexte de politiques de maintien et de remise à l'emploi des personnes âgées en Belgique depuis 2006, parmi lesquelles des mesures de restriction des conditions d'accès aux dispositifs de prépension. Cela se reflète dans l'augmentation du taux d'emploi des 55-64 ans entre 2015 (45 %) et 2021 (55 %). Il reste moins élevé pour les femmes de 55-64 ans (51 %) que pour leurs homologues masculins (60 %).

La problématique s'inscrit également dans le contexte de la crise sanitaire. En ce qui concerne les travailleurs âgés, la crise n'a *a priori* pas réduit l'effet des récentes mesures les concernant au niveau du taux d'activité, et n'a causé qu'un léger ralentissement du taux d'emploi. Ce faible effet pourrait néanmoins avoir des conséquences à plus long terme pour les chômeurs âgés, dont le taux de transition vers l'emploi est généralement moins élevé que dans les autres groupes d'âge.

La modification du questionnaire de la vague d'enquête EWC(t)S 2021 par rapport à celui de 2015 a entraîné quelques défis méthodologiques. Pour cette raison, ce chapitre met l'accent sur une comparaison des résultats de 2021 entre groupes d'âge et, au sein des travailleurs âgés, entre les hommes et les femmes. Les résultats se limitent aux salariés et pourraient souffrir d'un biais important puisque l'échantillon n'est constitué que de personnes actives sur le marché du travail. Si certains facteurs sont susceptibles d'entraîner un retrait anticipé du marché du travail (mauvaises conditions de travail, état de santé, bien-être psychologique, etc.), les données de l'enquête ne permettent pas de le vérifier.

Les résultats mettent tout d'abord en avant le constat que la question des modalités du travail des travailleurs âgés est indissociable de celle du genre, puisqu'il y a entre hommes et femmes âgés des différences importantes en matière de secteurs, de professions et de prépondérance du temps partiel. Les travailleuses âgées sont par exemple surreprésentées dans les secteurs de l'enseignement, la santé et l'action sociale, par ailleurs lourdement affectés par la crise sanitaire. La composition de l'emploi selon les catégories professionnelles chez les hommes et femmes âgées de 50 ans et plus a conservé les tendances déjà présentes en 2015, mais les évolutions depuis la dernière vague pourraient pointer vers une meilleure soutenabilité du travail pour les travailleurs âgés. Il serait intéressant que les politiques de maintien dans l'emploi aient une attention particulière pour les professions exercées afin de renforcer cette dynamique.

En matière de temps partiel, les femmes sont surreprésentées (55 % des salariées de 50 ans et plus de notre échantillon travaillent à temps partiel) par rapport aux hommes du même âge (15 %), tandis que 19 % d'entre elles aimeraient pouvoir augmenter leur temps de travail. Il existe donc une marge de manœuvre politique pour l'augmentation du travail à temps plein chez les femmes ; des politiques axées sur le temps partiel involontaire chez les travailleuses âgées pourraient se révéler prometteuses dans le cadre d'un objectif d'augmentation du travail à temps plein.

La qualité de l'emploi et du travail des travailleurs âgés a été appréciée à travers différentes caractéristiques couvrant tour à tour le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions d'emploi et les relations sociales. Par rapport aux groupes plus jeunes, les 50 ans et plus semblent être soumis à moins de pression, travaillent moins souvent de nuit, ont des contrats plus stables et sont moins souvent confrontés à du harcèlement et autres comportements agressifs. Les politiques en matière de travailleurs âgés pourraient viser à renforcer ce constat positif, car ces facteurs peuvent améliorer la soutenabilité du travail.

En revanche, le travail des salariés de 50 ans et plus requiert moins souvent d'apprendre de nouvelles choses, ils sont plus souvent exposés à des risques liés aux postures de travail, disposent de moins de perspectives d'évolution de carrière et d'un accès plus limité à la formation, sont moins régulièrement consultés pour fixer leurs objectifs de travail et sont moins soutenus par leurs collègues et leur hiérarchie. Notons également que la qualité du travail semble généralement moins bonne pour les femmes de 50 ans et plus que pour leurs homologues masculins. Dans ces différentes dimensions, il conviendrait donc de modifier la dynamique existante, en offrant plus d'opportunités aux travail-

leurs âgés et en visant à leur garantir un environnement de travail où les postures entraînent moins de risques.

Si une mauvaise qualité de travail entraînait un départ anticipé du marché du travail, on aurait pu s'attendre à de meilleurs scores chez les travailleurs âgés que chez les plus jeunes. Ce constat mitigé ne semble pas soutenir cette hypothèse. Dans un contexte de durcissement des conditions d'accès aux dispositifs de préretraite, il est sans doute devenu plus difficile qu'auparavant de sortir du marché du travail si la qualité du travail était plus faible. Pour cette raison, il serait intéressant que les mesures de maintien dans l'emploi s'accompagnent de mesures visant spécifiquement la qualité du travail afin d'en garantir la soutenabilité.

En matière de santé, on constate que les travailleurs de 55 ans et plus souffrent en moyenne de moins de problèmes de santé que leurs pairs de 35-44 et 45-54 ans (excepté pour les douleurs aux muscles inférieurs). Il est ici probable que les travailleurs âgés souffrant plus fréquemment de problèmes de santé aient quitté prématurément le marché de l'emploi, via un mécanisme de retraite anticipée ou d'assurance maladie-invalidité. Le constat est similaire pour le bien-être psychologique et la satisfaction au travail. La santé, le bien-être psychologique et la satisfaction au travail pourraient donc influencer fortement la décision de rester en emploi en fin de carrière, peut-être même plus que la qualité du travail. Ici, des mesures permettant d'améliorer ces trois dimensions pourraient diminuer les retraits anticipés du marché du travail.

Nous nous sommes enfin intéressés à l'importance des charges familiales et tâches ménagères chez les travailleurs âgés. Ceux-ci s'occupent moins souvent que les 35-49 ans de leurs enfants et petits-enfants et s'occupent moins souvent qu'eux de tâches ménagères, mais sont en revanche plus souvent sollicités pour s'occuper de personnes âgées ou en situation de handicap de leur entourage. Parmi les 50 ans et plus, les femmes supportent des charges plus lourdes (familiales ou ménagères), alors que leurs décisions liées à la retraite sont plus susceptibles d'être influencées par leur rôle familial que les hommes. Les évolutions sociétales en matière de charges familiales et ménagères pourraient donc avoir des effets sur le maintien dans l'emploi en fin de carrière, *a fortiori* chez les femmes âgées.

Références du chapitre 7

- Conseil national du travail (CNT)** (2016). *Évaluation de la CCT 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise*. CNT.
- Conseil supérieur de l'emploi** (2021). *État des lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les régions*. CSE.
- Conseil supérieur de l'emploi** (2022). *État des lieux et perspectives du marché du travail en Belgique et dans les régions*. CSE.
- Eurofound** (2022). *COVID-19 and older people: Impact on their lives, support and care*. Publication Office of the European Union.
- Loretto, W., & Vickerstaff, S.** (2015). Gender, age and flexible working in later life. *Work, employment and society*, 29(2).
- Molinié, A.-F., Gaudard, C., & Pueyo, V.** (2012). *La vie professionnelle. Âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Octarès Éditions.
- Moulaert, T.** (2006). Le pacte de solidarité entre les générations. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1906-1907, 5-68.
- Moulaert, T., & Léonard, D.** (2011). Le vieillissement actif sur la scène européenne. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2105, 5-33.
- OCDE** (2003). *Ageing and employment policies in Belgium*. OCDE.
- OCDE** (2018). *Principales politiques pour promouvoir l'allongement de la vie professionnelle, Note pays de 2007 à 2017*, OCDE.
- be2020.eu** (2020, avril 29). *Programme National de Réforme 2020*.
https://www.be2020.eu/publications/publication_det.php?lang=fr&KeyPub=467&pnr=PNR_2020
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale** (2022, mai 9). Évaluation continue de la politique relative à la fin de carrière : mise à jour 2022. *Emploi et marché du travail*.
<https://emploi.belgique.be/fr/actualites/evaluation-continue-de-la-politique-relative-la-fin-de-carriere-mise-jour-2022#:~:text=Les%20chiffres%20trimestriels%20de%20l,pour%20les%2060%2D64%20ans>
- Vendramin, P., Valenduc, G., Molinié, A-F, Volkoff, S., Ajzen, M., & Léonard, É.** (2012). *Sustainable work and the ageing workforce* (Report ef1266). Eurofound.