



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG



CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE LUXEMBOURG



better
WORK

NEWSLETTER

N° 2/2015 16 mars 2015

EDITION SPECIALE !



**Quality
of work**

INDEX
LUXEMBOURG

ÂGE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Une analyse des données du Quality of work Index Luxembourg



CENTRE DE FORMATION
SYNDICALE LUXEMBOURG

13, rue de Bragance • L-1255 Luxembourg
T +352 27 494 300 • F +352 27 494 350
www.cfsl.lu • secretariat@cfsl.lu

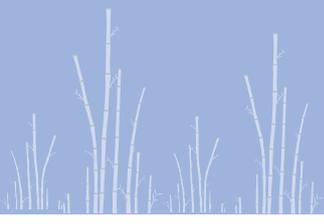


Table des matières

Introduction	3
Des salariés nettement plus âgés dans certains secteurs	4
Le temps partiel, apanage des femmes	4
L'employabilité : un enjeu pour les travailleurs âgés	5
La formation tout au long de la vie, une nécessité ?	6
Des travailleurs âgés qui se sentent bien	7
Des problèmes de santé perçus différemment selon le genre	7
Le sentiment d'épuisement, une caractéristique des travailleurs féminins	7
L'autonomie dans le travail, un facteur de bien-être pour les travailleurs âgés	10
Diminution du nombre d'heures de travail et satisfaction avec le revenu vont de pair chez les travailleurs âgés	10
Le mobbing, peu répandu mais à ne pas négliger	12
Conclusion	13





Introduction

Le vieillissement de la population dans les pays occidentaux résulte du progrès de la médecine et des modes de vie. Toutefois, l'allongement de l'espérance de vie combiné à la baisse des taux de fécondité en Europe n'est pas sans créer de tension entre les systèmes de protection sociale et les marchés du travail.

L'augmentation du taux d'emploi est devenue depuis plus d'une décennie un objectif majeur des politiques européennes. Ainsi, en 2001, le Conseil européen de Stockholm visait un taux d'emploi de 50% pour les personnes de 55 à 64 ans, taux à atteindre en 2010¹. Un an plus tard, le Conseil européen de Barcelone fixe comme objectif l'allongement progressif de cinq ans de l'âge effectif moyen de la retraite au cours de la même période. La stratégie 2020 adoptée en 2010 relève le taux d'emploi à 75% en insistant également sur le maintien dans l'emploi des travailleurs les plus âgés.

Concernant le taux d'emploi de ces derniers, des « progrès » sont observés. Il passe, au Luxembourg, de 28,1% en 2003 à 40,5% en 2013. Malgré cette amélioration le pays se situe nettement en-deçà de la moyenne de l'UE-28 : 50,2% pour les 55-64 ans². Ce sont des pays tels que la Suède (73,6%), l'Allemagne (63,5%), l'Estonie (62,6%), le Danemark (61,7%), les Pays-Bas (60,1%), mais aussi la Suisse (71,7%) qui ont les taux d'emploi les plus élevés pour les travailleurs âgés. En revanche au Grand-Duché, avec 71,1% en 2013, le taux d'emploi pour l'ensemble des travailleurs est supérieur à celui de l'UE-28 (68,4%).

Par ailleurs, avec l'âge, les risques de maladie (professionnelle ou non), empêchant certains salariés de poursuivre leur activité professionnelle, augmentent. La forte augmentation du nombre de salariés reclassés (une hausse moyenne de près de 500 personnes entre 2012 et 2013, soit +26,6%) est un indicateur de détérioration des conditions de travail. Ce sont de plus en plus les pathologies psychologiques dues au stress qui obligent les salariés à quitter leur emploi.

Qu'en est-il de la satisfaction et du bien-être au travail des salariés âgés au Grand-Duché ?

Il semble que certaines perceptions du travail selon l'âge des travailleurs soient liées aux postes occupés et aux activités professionnelles exercées. Elles pourraient donc être attribuables aux différents profils d'exigences et de contraintes qui les accompagnent. En même temps, les attentes, les expériences vécues et les préférences dans la vie privée sont également différentes selon l'âge.

Pour en savoir un peu plus, nous présentons quelques résultats obtenus à partir des réponses, faites par les travailleurs, lors de l'enquête « Quality of Work Index Luxembourg ».

Le projet « Quality of work Index » a été lancé en 2013 par la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) en collaboration avec l'unité de recherche INSIDE de l'Université du Luxembourg.

La qualité de travail est définie comme un indice du caractère et de la situation de travail. Les aspects en relation avec le bien-être au travail constituent notamment des composantes importantes de la qualité du travail.

Au total 56 items (questions) constituent cet instrument utile et valide construit en collaboration avec l'université du Luxembourg. Contrairement aux indicateurs traditionnels du développement économique cet outil saisit l'aspect subjectif (généralement reconnu comme bon prédicteur d'évolutions économiques réelles) et élargit les connaissances sur les évolutions économiques et leurs suites pour la société.

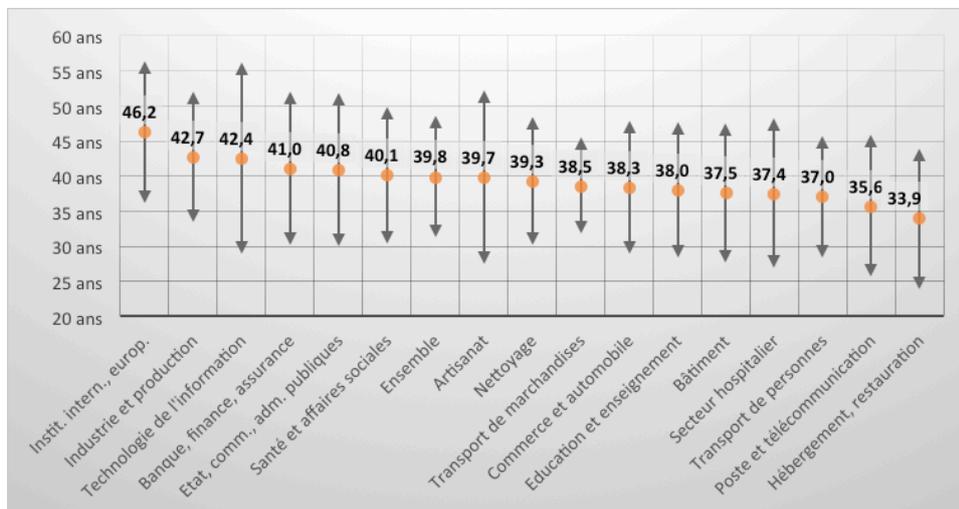
Le premier recueil de données a été effectué en 2013 et l'enquête est répétée annuellement sur un échantillon représentatif de la population des travailleurs au Luxembourg afin de suivre les changements sur le temps.

¹ Il fixe également comme objectif de parvenir à un taux d'emploi, dans l'UE, de 70% pour l'ensemble de la population en âge de travailler et de 60% pour les femmes.

² Il faut noter que le taux d'emploi, tel que défini dans les enquêtes Forces de travail, ne concerne que la population résidente.

Des salariés nettement plus âgés dans certains secteurs

Âge moyen selon le secteur économique

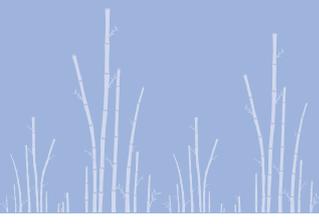


Ainsi, l'âge moyen¹ est de loin le plus élevé dans les institutions européennes et internationales (46,2 ans) suivies par le secteur de l'industrie et de la production (42,7 ans), puis par celui des technologies de l'information (42,4 ans). De l'autre côté, les travailleurs les plus jeunes se trouvent dans l'Horeca (33,9 ans), les postes et télécommunications (35,6 ans) et le transport des personnes (37,0 ans).

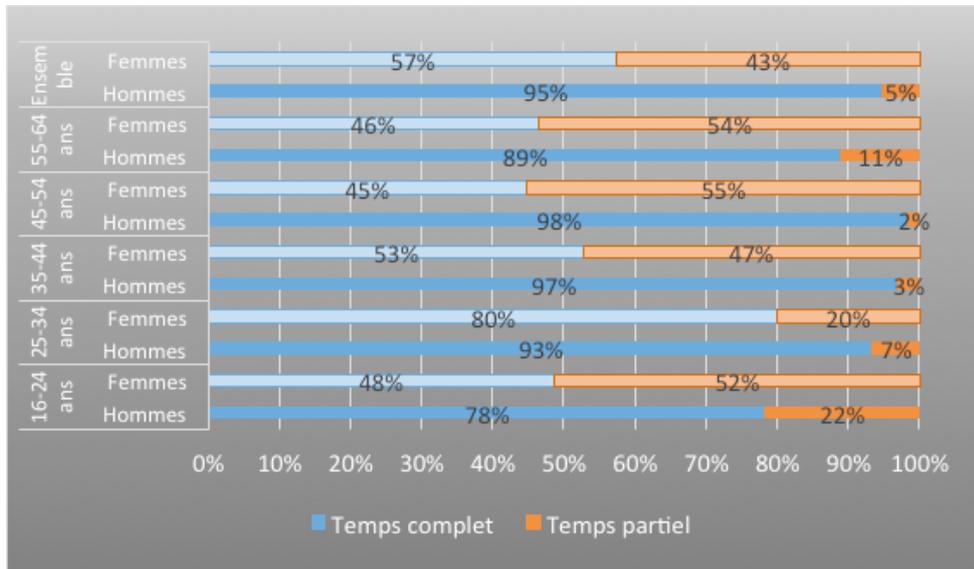
Le temps partiel, apanage des femmes

Le contrat à temps complet est, très nettement, le type de contrat de travail le plus fréquent. Toutefois, il y a une différence sensible selon les genres. En effet, dans toutes les catégories d'âge, les hommes travaillent en grande majorité dans le cadre d'un contrat à temps complet. Les taux le plus élevés concernent les hommes de 35 à 44 et ceux de 45-54 ans (respectivement 97% et 98%). De l'autre côté, la proportion de contrats à temps complet est la plus forte chez les femmes de 25 à 34 ans (80%). Dans les autres classes d'âge environ la moitié des femmes travaillent dans le cadre d'un temps partiel. Pour celles vivant en couple les proportions ne diffèrent guère sauf pour les jeunes de 16-24 ans où seule une femme sur dix travaille à temps complet.

¹ Selon l'IGSS-2013 (rapport d'activité), l'âge moyen des salariés est de 39,98 ans (40,34 ans pour les hommes et 39,44 ans pour les femmes).



Proportion des contrats à temps complet et à temps partiel selon le genre et les classes d'âge

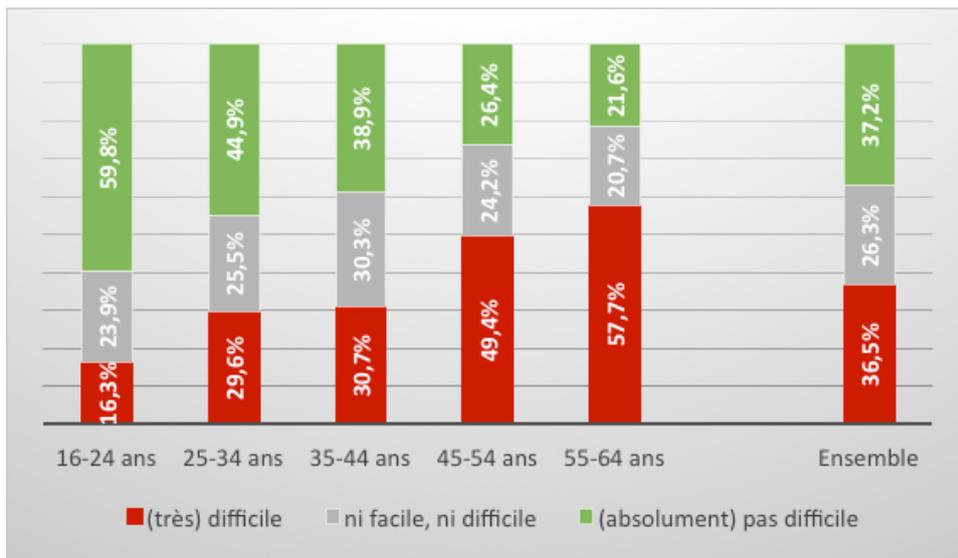


Si, dans l'ensemble des salariées, 43% des femmes travaillent à temps partiel, ce taux est de plus de 10 points supérieur parmi les travailleuses les plus âgées (45-54 ans et 55-64 ans).

L'employabilité : un enjeu pour les travailleurs âgés

Les réponses à la question « Serait-il difficile de retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez ? » montrent aussi des différences significatives selon les classes d'âge.

Proportions des réponses à la question « Serait-il difficile de retrouver un emploi similaire si vous perdiez votre travail ou si vous démissionniez ? » selon les classes d'âge



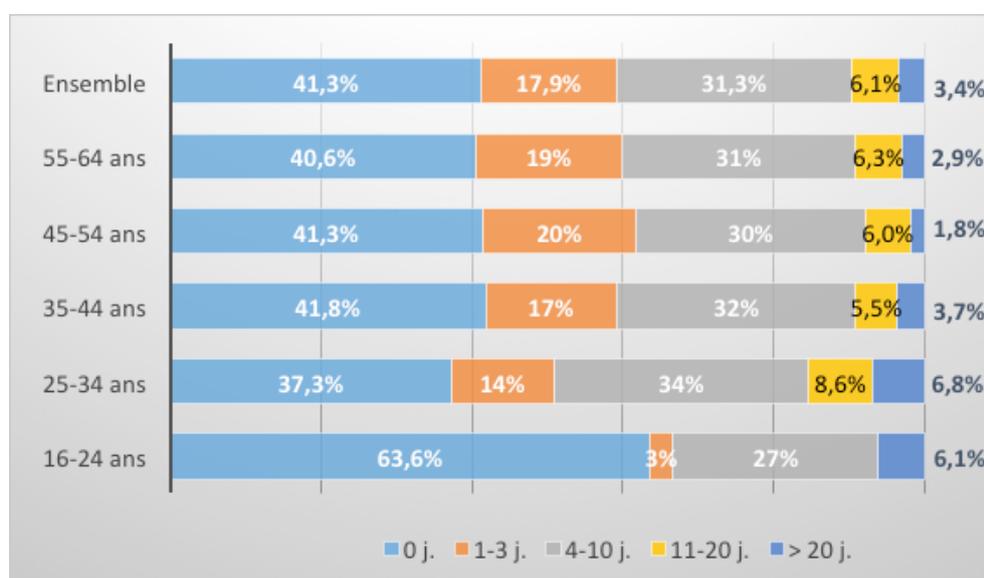
Ainsi, 6 jeunes sur 10 estiment ne pas avoir beaucoup de difficultés à retrouver un emploi similaire. A l'opposé, près de 6 travailleurs sur 10 de 55 à 64 ans pensent en avoir. Les perspectives sur le marché de l'emploi sont donc considérées comme très limitées par les travailleurs les plus âgés. Ce dernier propos peut apparaître comme évident ; toutefois, il montre la difficulté à tenir les objectifs précédemment annoncés. En effet, si plus de la moitié de ceux qui ont un emploi pensent n'avoir aucune facilité à trouver un autre emploi, la difficulté est certainement plus grande pour ceux qui sont déjà à la recherche d'un emploi.

La plus forte baisse s'observe auprès des 25-34 ans (les 16-24 ans n'ont pas été retenus dans la comparaison, par manque d'effectifs en 2013) et les 35-44 ans. Cette diminution du pessimisme semble être freinée avec l'âge : les pessimistes passent de 60% à 49% auprès des 45-54 ans pour rester quasiment au même niveau chez les 55-64 ans (de 62% à 58%).

La formation tout au long de la vie, une nécessité ?

Prônée par la Stratégie 2020, la voie de la formation continue est aussi communément choisie pour améliorer son employabilité et augmenter ses chances sur le marché de l'emploi.

Jours de formation continue en fonction des classes d'âge

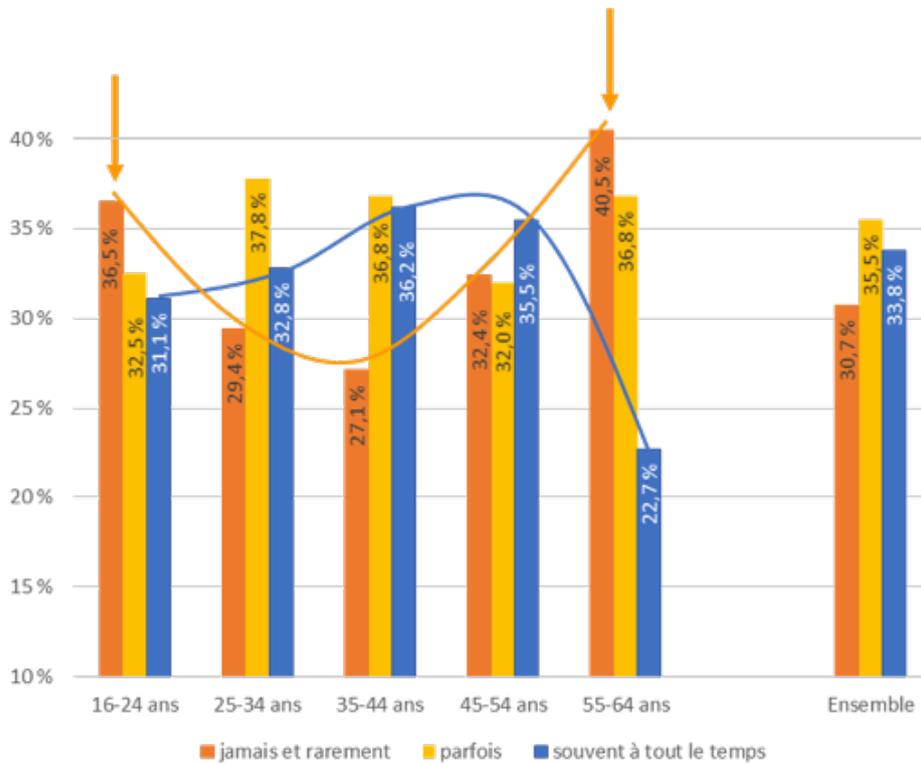


Selon l'enquête QWI, près de 6 salariés sur 10 font de la formation et cette proportion est encore un peu plus élevée chez les 25-34 ans (62,7%). De plus, ces derniers sont surreprésentés dans les formations d'au moins 11 jours. En revanche, les travailleurs d'au moins 35 ans ne se différencient pas significativement de l'ensemble de la population étudiée. La proportion des plus âgés qui font de la formation (près de 6 sur 10) est même nettement plus élevée que celle des jeunes de 16 à 24 ans (4 sur 10 seulement). Dans les analyses de l'étude sur le financement de la formation, les 16-24 ans et les 25-34 ans semblent nettement plus investir dans leur qualification indépendamment de leur employeur ; ce n'est pas le cas des 45-54 ans. On peut se demander si cela vient ou non de la réticence des entreprises à investir plus dans la formation des jeunes que dans celle des autres classes d'âge.

Des travailleurs âgés qui se sentent bien

Concernant le bien-être au travail, un facteur important est l'estimation subjective du stress lié au travail.

Sentiment de stress au travail selon les classes d'âge



34% des salariés se disent « souvent à (presque) tout le temps » stressés par le travail et 31% « jamais à rarement ». Les personnes les moins stressées (ayant répondu « jamais et rarement ») se trouvent chez les plus jeunes (les 16-24 ans avec 36,5%) et surtout les plus âgés (les 55-64 ans avec 40,5%). Néanmoins, compte tenu du faible taux d'emploi des seniors au Luxembourg, et de la difficulté éprouvée des 55-64 ans à retrouver un emploi adapté en cas de perte de l'emploi actuel, il est légitime de se demander s'il s'agit là du « healthy worker effect » ; en d'autres termes, seuls les travailleurs âgés les moins fragilisés et en meilleure santé seraient dans le monde du travail alors que les autres l'aurait quitté. De plus, ces travailleurs âgés se montrent particulièrement satisfaits par rapport à leur activité professionnelle (taux de satisfaction de 71%, supérieur de 10 points à celui des autres tranches d'âge).

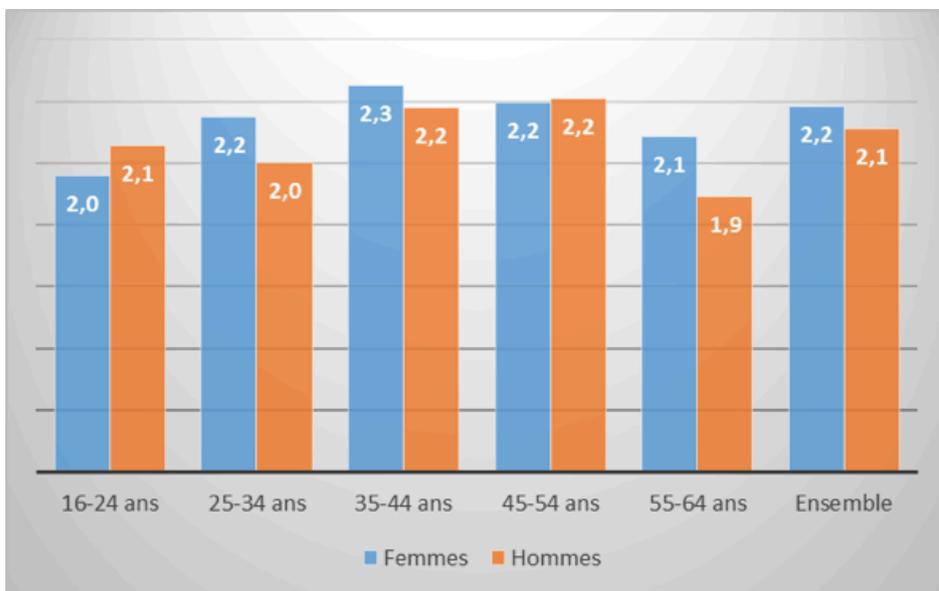
Des problèmes de santé perçus différemment selon le genre

Globalement les femmes ont un sentiment plus négatif que les hommes, à charge physique plus ou moins égale, en ce qui concerne les perceptions par rapport à l'état de santé. Quelques problèmes de santé ont été plus exprimés par les tranches d'âges en dessous des 55-64 ans : les problèmes d'estomac pour les 35-54 ans (15%), les maux de tête présents chez les 16-24 (28,2%) et les 45-54 ans (19,9%) et les problèmes de dos où les 16-24 ans sont en tête (35%) devant les 45-54 ans (33%). D'autres problèmes semblent plus spécifiques aux travailleurs plus âgés : les troubles de sommeil ont tendance à augmenter avec l'âge avec un pic dans la tranche d'âge des 45-54 ans (24,8%) suivi des 55-64 ans (19,5%). Ce cas de figure se retrouve pour les problèmes au niveau des articulations (un pic dans la tranche d'âge des 45-54 ans avec 28,6% suivi des 55-64 ans avec 23,8%).

Le sentiment d'épuisement, une caractéristique des travailleurs féminins

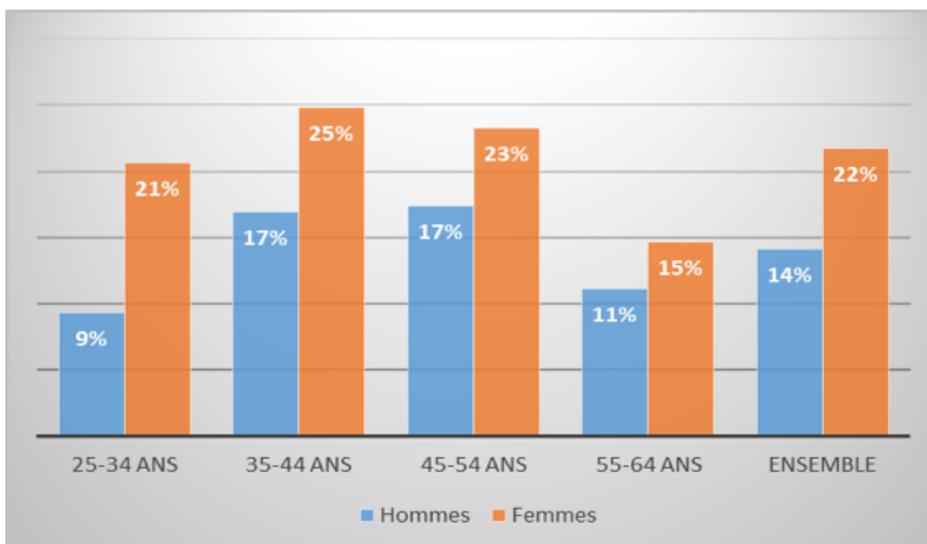
Les réponses à sept questions du QoW ont été regroupées pour calculer un score de 1 (« jamais ») à 5 (« (presque) tout le temps ») mesurant le sentiment de « burnout ». En général, pour l'ensemble de l'échantillon dans toutes les classes d'âge les femmes ont un score légèrement plus élevé que celui des hommes, à l'exception des 45-55 ans où le score ne se différencie pas selon le genre et des 16-25 ans où les hommes dépassent les femmes.

Scores moyens (de 1 « jamais » à 5 « (presque) tout le temps ») sur la dimension « burnout » selon le genre et les classes d'âge



Dans l'ensemble, la différence au niveau du score de la dimension « burnout » entre les hommes et les femmes s'explique surtout par la variable demandant d'estimer l'impression de ne pas avoir assez d'énergie pour le quotidien. En effet, les femmes ont tendance à y répondre de manière beaucoup plus pessimiste.

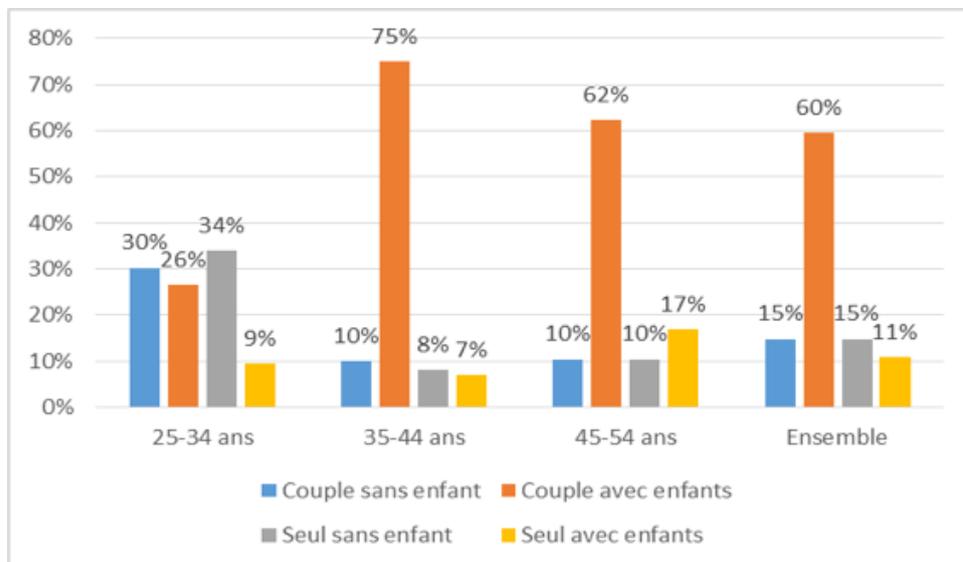
Proportions des réponses « souvent à tout le temps » à la question « A quelle fréquence avez-vous l'impression de ne pas avoir assez d'énergie pour votre quotidien ? » selon le genre et les classes d'âge



La différence la plus prononcée s'observe chez les 25-34 ans avec 21% de réponses négatives chez les femmes et 9% chez les hommes. La différence la plus faible apparaît chez les 55-64 ans (15% pour les femmes et 11% pour les hommes). Les plus âgés sont aussi les plus optimistes par rapport à cette question, et les 35-44 ans les plus négatifs. Les 16-24 ans n'ont pas été pris en considération par manque d'effectifs. Est-ce dû aux charges familiales liées à la présence d'enfants au foyer ?

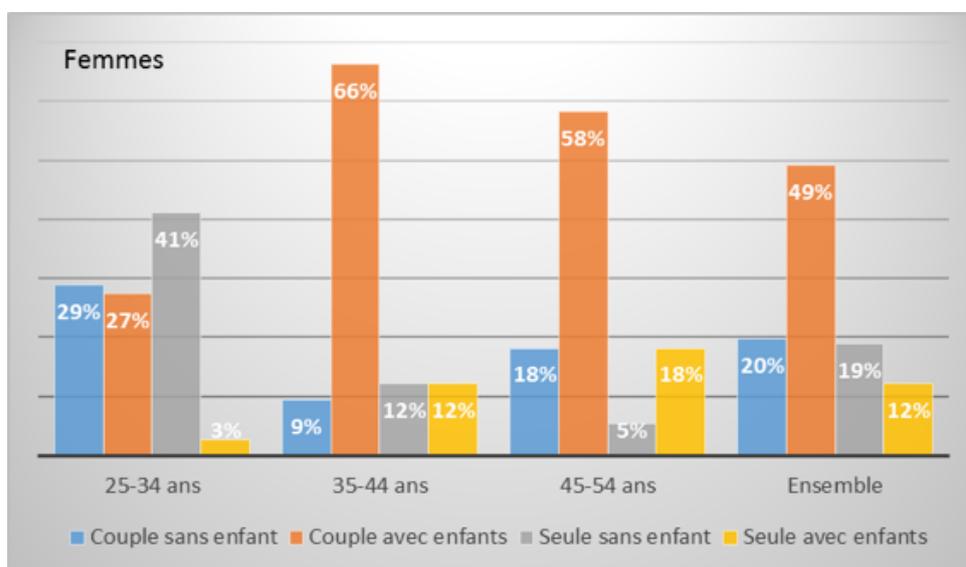
En regardant les femmes en fonction de leur situation familiale (vivre seule ou en couple et vivre avec enfants au foyer ou sans) et de leur âge, certaines réponses apparaissent (les 16-24 ans et les 55-64 ans n'ont pas été pris en considération manque d'effectifs).

Proportions des femmes répondant « souvent à tout le temps » à la question « A quelle fréquence avez-vous l'impression de ne pas avoir assez d'énergie pour votre quotidien ? » selon les classes d'âge et la situation familiale



Les femmes de 25-34 ans qui estiment ne pas avoir assez d'énergie pour le quotidien se trouvent surtout parmi celles qui n'ont pas d'enfant, qu'elles vivent seules ou en couple. Dans ce cas, la charge familiale n'intervient pas. Les facteurs d'explication sont éventuellement à trouver dans le vécu de changements, de déceptions avec l'entrée dans la vie professionnelle ou dans la disponibilité à se surinvestir en l'absence d'obligations familiales. Pour les femmes de 35-44 ans, on trouve significativement plus d'interviewées qui se disent épuisées au quotidien parmi celles qui vivent en couple et avec des enfants au foyer (et significativement moins d'épuisées dans les autres groupes). Enfin, parmi les femmes de 45-54 ans le sentiment d'épuisement au quotidien est significativement plus élevé pour celles qui vivent seules avec des enfants au foyer, et se trouve au même niveau (élevé) que la moyenne pour celles qui vivent en couple avec des enfants au foyer (les autres catégories se disent significativement moins épuisées). Pour ces classes d'âge-là, la charge familiale est sans doute l'explication.

Proportions des femmes travaillant en horaire atypique et répondant « souvent à tout le temps » à la question « A quelle fréquence avez-vous l'impression de ne pas avoir assez d'énergie pour votre quotidien ? » selon les classes d'âge et la situation familiale



Les femmes qui travaillent en horaire atypique (travail du soir à partir de 19 h, de nuit à partir de 22 h, ou le weekend) se retrouvent dans trois catégories : 1) entre 25 et 34 ans et sans enfant (vivant seules ou en couple) ; 2) de 35 à 44 ans, en couple et avec enfants ; 3) de 45 à 54 ans, avec enfants, en couple ou non.

Pour les femmes entre 25 et 34 ans le sentiment de manque d'énergie est plus du double de celui des hommes et ne peut pas être prioritairement attribuée à la situation familiale ; en revanche, la double contrainte vie professionnelle – vie familiale en est une explication probable du sentiment de manque d'énergie pour les femmes entre 35 et 54 ans. Dans la classe d'âge la plus élevée (55-64 ans) le sentiment de manque d'énergie est en baisse et les différences entre hommes et femmes se réduisent fortement, ce qui peut trouver sa raison dans le départ des enfants du foyer.

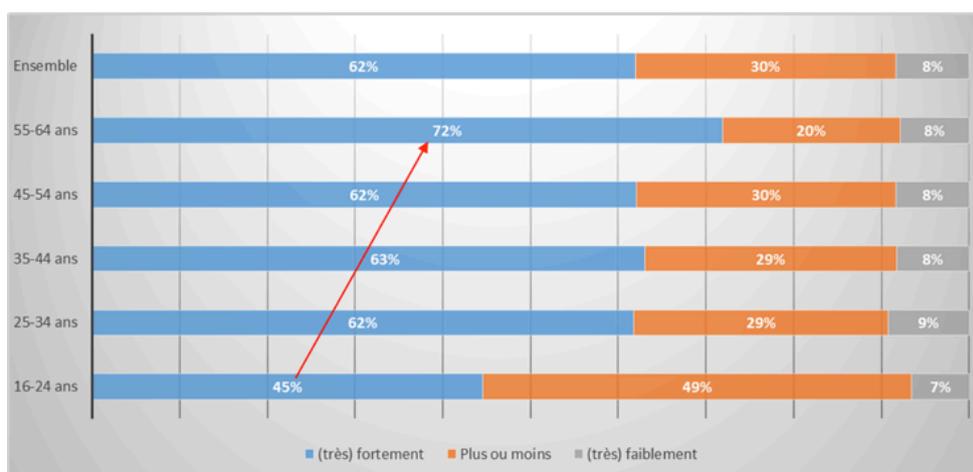
Alors de manière générale quels sont les éléments qui différencient le travail des plus âgés de celui des plus jeunes ?

Tout d'abord, un des facteurs fortement lié au vécu de stress au travail est la pression du temps. A la question « A quelle fréquence travaillez-vous sous contrainte de temps (dans la précipitation) ? », les salariés de 55 à 64 ans se disent nettement « plus souvent » et « (presque) toujours » sous pression de temps que ceux des autres groupes d'âge. Par ailleurs, ils se sentent aussi nettement moins stressés que les salariés des classes d'âge intermédiaires (25-54 ans).

L'autonomie dans le travail, un facteur de bien-être pour les travailleurs âgés

Si l'expérience peut faire la différence, un des facteurs modérateurs du stress communément admis est l'autonomie dont bénéficient les travailleurs dans leur activité professionnelle.

Proportions des réponses à la question « Dans quelle mesure pouvez-vous décider de la manière dont vous exécutez votre travail ? » selon les classes d'âge



Et, conformément aux recherches internationales en la matière, dans l'enquête QoW, 72% des 55-64 ans expriment avoir beaucoup de marges de manœuvre dans leur travail contre 62% à 63% dans les classes intermédiaires (25-54 ans) et seulement 45% chez les plus jeunes (16-24 ans).

De plus, si les objectifs de rendement ou de production se retrouvent dans toutes les catégories d'âge (allant de 46,8% à 51,8% de réponses « dans une forte ou très forte mesure »), des différences se trouvent néanmoins dans l'autonomie d'organisation du temps de travail. Ainsi, si seulement 17,6% des plus jeunes (16-24 ans) indiquent pouvoir décider de leurs horaires de travail, le chiffre monte à 37% pour les 45-54 ans et même à 40,4% pour les 55-64 ans.

Se pose ensuite la question de savoir s'il y a des différences entre les heures de travail effectives selon l'âge.

Diminution du nombre d'heures de travail et satisfaction avec le revenu vont de pair chez les travailleurs âgés

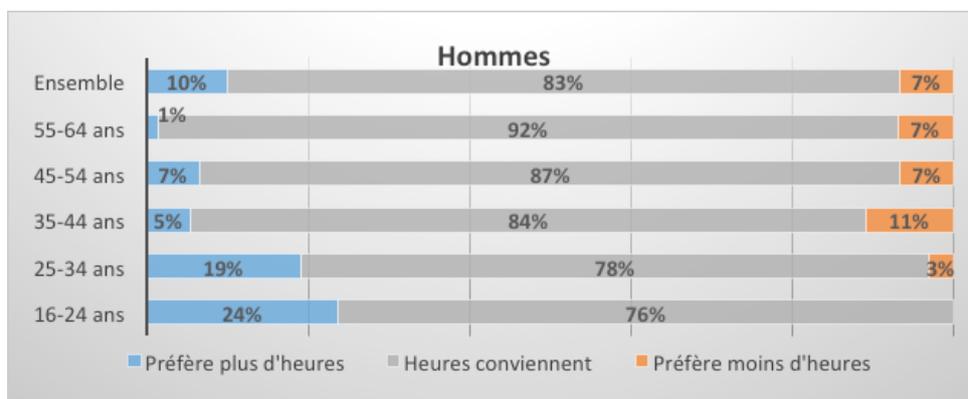
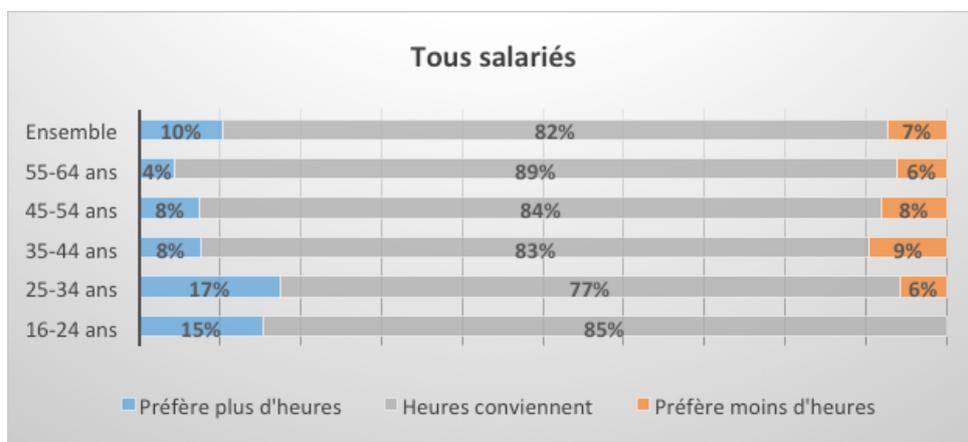
Au niveau du nombre d'heures de travail il y a des différences non surprenantes entre les hommes et les femmes. En effet, comme les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, leur nombre moyen d'heures par semaine (35,2 h) est de presque huit heures en dessous de celui des hommes (42,9 h). Selon l'âge, c'est chez les jeunes de 16-24 ans que la moyenne est la plus basse probablement lié à la difficulté d'accéder rapidement à des emplois à temps complet. C'est entre 25 et 34 ans que les femmes travaillent le plus (en moyenne 38,3 heures) ; pour les hommes, c'est entre 35 et 44 ans (43,9 h). De l'autre côté, en faisant abstraction de la classe d'âge un peu particulière des 16-24 ans, la moyenne d'heures est la plus basse pour les femmes de 55-64 ans (32,1 h) et les hommes de 55-64 ans (41,2 h).

Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires selon le genre et les classes d'âge



Quant aux préférences d'heures, globalement la grande majorité des salariés (82%) se déclarent satisfaits de leur nombre d'heures de travail ; toutefois, ceux qui souhaiteraient travailler davantage se retrouvent surtout parmi les jeunes salariés (15% entre 16 et 24 ans, 17% entre 25 et 34 ans, contre 10% pour l'ensemble des salariés). La disposition à travailler plus diminue considérablement dans les classes d'âge suivantes, et n'est que de 4% entre 55 et 64 ans.

Préférences d'heures de travail selon les classes d'âge

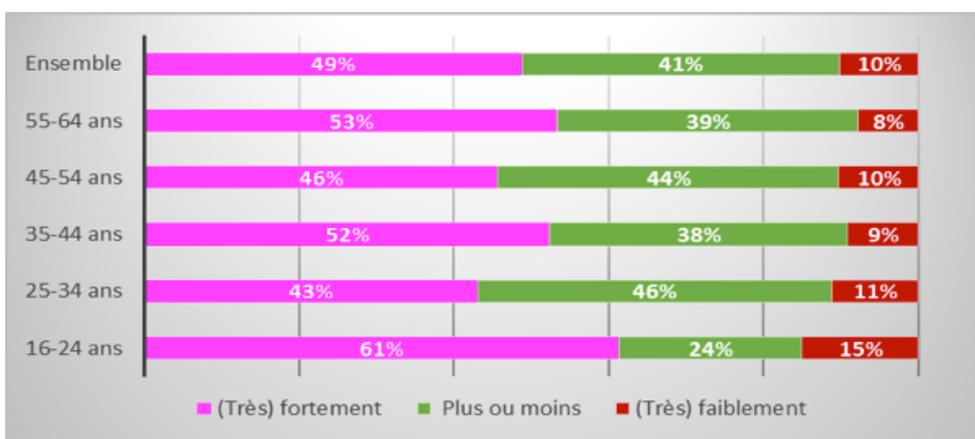


Cette structure des résultats se retrouve accentuée chez les hommes. Leur préférence à travailler plus d'heures passe de 24% pour les 16-24 ans à 1% pour les 55-64 ans. En revanche, pour les femmes, on n'observe pas de différences significatives selon les catégories d'âge dans les préférences par rapport au nombre d'heures de travail.

Le revenu est toujours la motivation principale d'aller travailler et également un élément important de reconnaissance par rapport aux efforts fournis et aux contraintes subies.

Concernant la satisfaction avec le revenu et son adéquation aux besoins, ce sont les plus jeunes (16-24 ans) et les plus âgés (55-64 ans) qui se montrent les plus positifs (respectivement, 61% et 53%). Toutefois, ce sont aussi les plus jeunes qui se montrent les plus d'insatisfaits (15%).

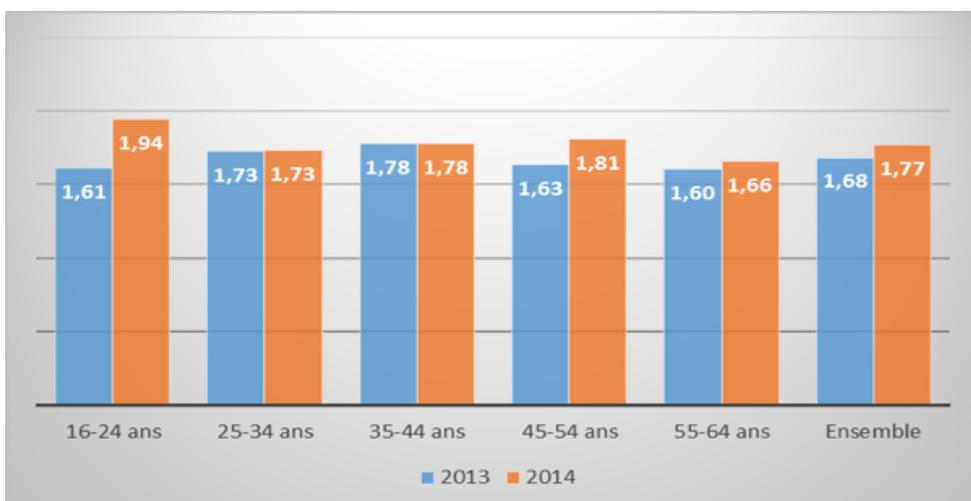
Proportion des réponses à la question « Dans quelle mesure êtes-vous actuellement satisfait de votre travail ? » selon les classes d'âge



Le mobbing, peu répandu mais à ne pas négliger

En termes de conditions de travail, certains travailleurs sont exposés au « mobbing », ce qui peut avoir de sévères répercussions sur la motivation au travail voire même sur la santé psychique et physique. Quatre questions relatives à des comportements hostiles, humiliants et inadéquats des collègues ou supérieurs au travail ont été regroupées en une dimension intitulée « mobbing ». Le score obtenu varie de 1 (jamais) à 5 ((presque) tout le temps) et mesure l'intensité de l'exposition à ce phénomène.

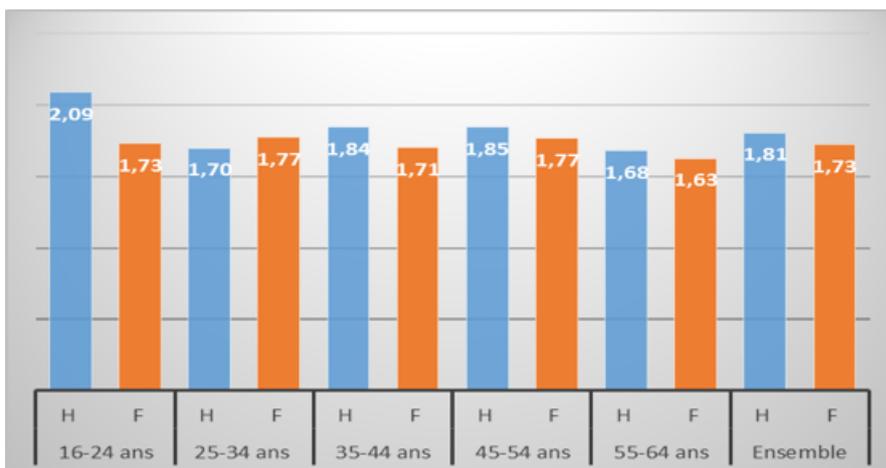
Scores moyens (de 1 « jamais » à 5 « (presque) tout le temps ») en 2013 et en 2014 sur la dimension « mobbing » selon les classes d'âge



Quelle que soit la classe d'âge, le vécu de harcèlement moral au travail a augmenté entre 2013 et 2014. Cette hausse touche surtout les 16-24 ans et les 45-54 ans. Néanmoins, la situation de mobbing est plutôt l'exception que la règle.

Quand on différencie selon le genre et l'âge pour les scores en 2014, les hommes rapportent plus souvent (1,81) des situations de harcèlement moral que les femmes (1,73). Ce harcèlement concerne surtout les jeunes hommes (2,09). Les 55-64 ans ont le score le plus faible, quel que soit le genre (hommes : 1,68 ; femmes : 1,63).

Scores moyens (de 1 « jamais » à 5 « (presque) tout le temps ») sur la dimension « mobbing » selon le genre et les classes d'âge



Conclusion

Dans l'ensemble des critères analysés, l'âge apparaît comme un facteur de discrimination des salariés. Néanmoins, une question qui reste en suspens est de savoir si globalement les travailleurs âgés en moins bonne santé quittent le monde du travail (via la pension d'invalidité ou le reclassement externe) avant l'âge de la retraite alors que les travailleurs âgés les moins fragilisés et en meilleure santé y restent. En effet, les travaux de recherche récents des scientifiques spécialisés dans l'analyse des liens entre l'âge et l'activité professionnelle mènent au constat que la décision du travailleur de quitter ou non la vie active dépendent toujours de facteurs liés à l'employabilité et à la motivation (situation financière, situation familiale, nature et rôle du travail), mais seulement indirectement de facteurs liés à la santé (R. Peter, H.M. Hasselhorn, 2013)¹.

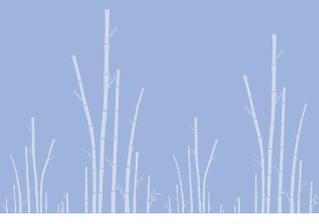
Dans le vécu de leur travail des salariés les plus âgés (55-64 ans), certaines caractéristiques se retrouvent moins chez les plus jeunes. Il en est ainsi de l'autonomie dans le travail, des marges de manœuvre dans l'organisation du temps de travail, de la plus grande satisfaction en matière de revenu.

Ces facteurs sont généralement considérés par les scientifiques comme des ressources efficaces pour faire face aux charges et contraintes liées au travail et pour ainsi se sentir moins stressé par celui-ci. Aussi, un environnement de travail adéquat peut-il compenser des déficiences individuelles dues à une santé dégradée. De ce fait, un état de santé diminué n'est pas une fatalité incompatible avec le travail. La prévention est un outil efficace pour maintenir au travail les personnes les plus vulnérables.

Toutefois, l'employabilité, et particulièrement la difficulté ressentie à trouver un emploi similaire en cas de perte d'emploi, semble aussi être un enjeu pour les travailleurs âgés, que ce soit pour des raisons personnelles liées aux doutes de ne pas être à la hauteur d'un autre métier, des raisons liées au poste de travail actuel (bonnes conditions de travail, revenu satisfaisant, reconnaissance, sécurité d'emploi, etc.) ou tout simplement par manque d'offres d'emploi les concernant.

Dans l'analyse des caractéristiques du travailleur âgé, le genre est un élément important. En effet, si les femmes travaillent plus à temps partiel, on les retrouve aussi dans les métiers jugés typiquement féminins où la charge émotionnelle

¹ « Arbeit, Alter, Gesundheit und Erwerbsteilhabe : ein Modell », R. Peter, H.M. Hasselhorn (2013), Bundesgesundheitsblatt 2013/56, S. 415-421



dans les activités face à des patients, élèves, usagers, etc. est grande. Cette forte sollicitation, à l'image de l'usure due aux gestes répétitifs dans d'autres métiers souvent occupés par des femmes, ne bénéficie pas de la même reconnaissance (à travers des bonus, des possibilités de préretraite...) que des conditions de travail plus facilement identifiables et mesurables comme les vibrations, le bruit, la chaleur, le froid, l'exposition à des toxines, des radiations, des charges lourdes et le travail de nuit. En outre, à côté du travail, les femmes ont très souvent une contrainte supplémentaire ; en effet, elles consacrent en moyenne plus de temps aux tâches domestiques et familiales que les hommes. De plus, le système de retraite actuel n'est pas favorable aux personnes, là encore le plus souvent des femmes, qui ont eu des carrières discontinues ou qui ont principalement travaillé à temps partiel (pour des raisons familiales ou autres). De ce fait, un grand écart se fait, parmi les 55-64 ans, entre les hommes et les femmes. En effet, ces dernières doivent travailler plus longtemps pour compenser les pertes en revenu lié à une carrière fragmentée ou qui a démarré tardivement.

Au total, la motivation à travailler pour une personne âgée (pourvue d'une santé correcte ou/et d'un travail adapté) s'explique notamment par les éléments suivants : une situation familiale qui permet de s'investir dans un travail, une situation financière qui motive (ou non) à travailler, un travail satisfaisant où les charges liées au travail et les ressources de la personne sont en équilibre.