

## Chronique de veille internationale<sup>1</sup>

---

# Les questions du travail ailleurs dans le monde

Par Jean-François Guilloteau<sup>2</sup>

## Conditions de travail

Anderson, R., Dubois, H., Leoncikas, T. et Sándor, E. (2012, novembre)

### [3rd European Quality of Life Survey – Quality of Life in Europe Impacts of the Crisis](#)

*Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publication Office of the European Union, 168 p.*

Pour la troisième vague de l'enquête sur la qualité de vie en Europe, 35 000 Européens ont été interrogés. Le rapport révèle que l'impact de la récession est perceptible et mesurable. Bien que, dans l'ensemble, les niveaux de satisfaction concernant la vie n'aient pas beaucoup changé, l'optimisme quant à l'avenir et la confiance dans les institutions ont considérablement diminué dans les pays les plus touchés par la récession. En outre, les groupes qui étaient déjà vulnérables, soit les chômeurs de longue durée, les personnes âgées d'Europe centrale et orientale et les parents isolés, sont confrontés aux plus hauts niveaux de privation matérielle et se montrent les plus insatisfaits de leur situation.

---

Bureau international du travail (2012, décembre)

### [Rapport mondial sur les salaires 2012/13 – Salaires et croissance équitable](#) [Résumé analytique](#)

Genève : Département de l'information et de la communication publique, 8 p.

L'édition 2012-2013 de ce rapport examine les différences de rémunération et les répercussions de la crise économique sur les salaires à l'échelon planétaire. L'Organisation internationale du travail note entre autres que la crise continue de peser sur les salaires et que leur augmentation est inférieure au produit intérieur brut. Le rapport comprend des recommandations stratégiques, comme celle d'adopter des politiques en matière de salaire minimum pour réduire la pauvreté des travailleurs.

---

1. Les liens étaient fonctionnels à la date de production de la revue.  
2. Jean-François Guilloteau est agent de recherche à la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail du ministère du Travail.



Bureau of Labor Statistics (2013, février)

### **Characteristics of Minimum Wage Workers: 2012**

Washington D.C.: US Department of Labor, 14 p.

Présentation du profil des travailleurs dont le salaire est identique ou inférieur au salaire minimum fédéral en 2012. Il s'agit surtout de jeunes travailleurs, de sexe féminin, peu qualifiés, célibataires, et qui occupent un emploi à temps partiel lié à la préparation alimentaire ou au service. Le pourcentage de travailleurs au salaire minimum fédéral ou en deçà est passé de 13,4 % en 1979 à 4,7 % en 2012.

---

Cabrita, J. et Fric, K. (2012, septembre)

### **Pay Developments – 2011**

Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 36 p.

Les effets de la récession continuent de se faire sentir en Europe avec des hausses salariales modestes et des gels, voire des baisses de salaire. Dans la plupart des pays, les hausses salariales n'ont pas suivi les hausses de prix. En dehors du Portugal et de Malte, la hausse moyenne des salaires a oscillé entre 0,1 % et 0,4 %. Le rapport examine également les hausses salariales dans les secteurs de la chimie, de la vente de détail et de l'administration publique.

---

Chamki, A. et Demailly, D. (2012, décembre)

### **Les emplois rémunérés sur la base du SMIC en 2010 : souvent faiblement qualifiés, à temps partiel et à durée déterminée**

Paris : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, DARES, analyse n° 095, 14 p.

Les emplois rémunérés sur la base du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) sont plus souvent des emplois salariés peu qualifiés, à temps partiel et à durée déterminée. Ils sont davantage occupés par des femmes, des jeunes, des salariés moins diplômés et ayant peu d'ancienneté. Ils se retrouvent plus fréquemment dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration, des autres activités de services ou du commerce et dans les entreprises de moins de 10 salariés. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, une fois pris en compte tous les éléments de rémunération (salaire de base, primes, heures supplémentaires, etc.), près d'un salarié au SMIC sur 8 gagne plus de 1,3 SMIC horaire.

---

Cox A., Rickard, C. et Tamkin, P. (2012, novembre)

### **Work Organisation and Innovation**

Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 88 p.

Le rapport se penche, à partir de 13 études de cas réalisées en Europe, sur les liens établis entre les innovations dans le domaine de l'organisation du travail et leurs avantages potentiels pour les travailleurs et les entreprises. Les innovations considérées concernent la formation, le travail en groupe, l'autonomie, les communications, la participation des employés, l'amélioration de la santé et du bien-être, la reconnaissance, la souplesse du temps



de travail, la hiérarchie, le recrutement et la gestion allégée. Le rapport aborde aussi la question des conditions qui facilitent l'introduction de pratiques innovantes et les implications des résultats observés en ce qui concerne les politiques.

---

Crawford, M. et Stewart, K. J. (2012, novembre)

### **Writing an Escalation Contract Using the Consumer Price Index**

Washington D.C. : *Beyond the Number*, 1(19), U.S. Bureau of Labor Statistics, 7 p.

Chaque année, des milliers de gens écrivent des contrats, y compris des contrats salariaux, comptant des clauses d'indexation liées à l'indice des prix à la consommation (IPC). Or, nombreuses sont les clauses d'indexation qui demeurent vagues quant aux paramètres employés. L'article aborde ces différents paramètres qui devraient être pris en compte au moment de préparer une clause d'indexation. Parmi ceux-ci, il y a la région couverte, l'année de référence et la désaisonnalisation des données. L'article précise également les éléments qui devraient se retrouver dans toute clause, soit le montant de base (en dollars), la fréquence de l'indexation et la présence de planchers ou de plafonds.

---

Düll, N. (2013, février)

### **Collective Wage Agreement and Minimum Wage in Germany**

Birmingham : Ad hoc request, European Employment Observatory, 26 p.

L'auteur analyse l'effet du nombre décroissant de travailleurs allemands couverts par une convention collective sectorielle ou d'entreprise, ainsi que ses répercussions sur les secteurs où les salaires sont bas. Il étudie également l'impact de l'introduction d'un salaire minimum national, un tel salaire n'existant pas en Allemagne. Une comparaison est présentée avec le système autrichien de relations du travail qui a mené à une large couverture des travailleurs par une convention collective et à moins de bas salaires.

---

Erhel, C., Guergoat- Larivière, M., Leschke, J. et Watt, A. (2012, décembre)

### **Trends in Job Quality during the Great Recession: a Comparative Approach for the EU**

Noisy-le-Grand : document de travail n° 161-1, Centre d'étude de l'emploi, 43 p.

Le document analyse les conséquences de la crise sur la qualité de l'emploi en Europe. En moyenne, la qualité globale de l'emploi décline légèrement entre 2005 et 2010. Des améliorations sont visibles sur le plan des conditions de travail et de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, mais les indicateurs relatifs aux salaires et aux contrats atypiques se dégradent. Certains groupes sont plus touchés que d'autres par le risque de détérioration de la qualité de leur emploi, en particulier les jeunes, les plus âgés et les personnes ayant un faible niveau de qualification. Les femmes semblent moins touchées que les hommes par ce risque, mais elles présentent une probabilité plus élevée de transition vers le non-emploi.

---



Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M. et Saldaña-Tejeda, A. (2012, août)

### **The Influence of Working Time Arrangements on Work-life Integration or “Balance” : A Review of the International Evidence**

Genève : *Conditions of Work and Employment Series*, n° 32, Bureau international du travail, 58 p.

Synthèse de travaux sur le lien entre le nombre d’heures travaillées, les horaires de travail et l’équilibre entre le travail et la vie personnelle. Les longues heures de travail et les horaires atypiques sont particulièrement néfastes à l’atteinte de cet équilibre. Parmi les mesures suggérées, il y a la réglementation sur les heures de travail, l’autonomie des travailleurs, l’amélioration des choix en matière de travail à temps partiel, le dialogue social et les mesures sociales relatives aux enfants et aux aînés. Par ailleurs, il ressort de cette analyse que l’introduction de mesures qui favorisent la conciliation de ces activités est aussi à l’avantage des employeurs.

---

Fitzpatrick, J. J. et Perine, J. L. (2013, février)

### **State Labor Legislation Enacted in 2012**

Washington D.C., *Monthly Labor Review*, 136(2), Bureau of Labor Statistics, p. 24-29.

Selon les auteurs de l’article, les domaines où il y a eu le plus de changements législatifs ou réglementaires associés au travail dans les États américains en 2012 étaient le travail des enfants, la traite des êtres humains, l’immigration, l’égalité des chances en matière d’emploi, les travailleurs indépendants, les salaires payés, les congés, les pratiques de travail injustes et le respect de la vie privée des travailleurs. Un total de 191 projets de loi a été répertorié.

---

Giaccone, M. et Di Nunzio, D. (2012, août)

### **Working Conditions in the Retail Sector**

Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 112 p.

Le développement important du secteur du commerce de détail au cours des 20 dernières années a été marqué en Europe par une transformation de sa structure. Il est maintenant dominé par de grandes entreprises. Cette évolution s’est accompagnée d’une baisse du nombre de travailleurs indépendants et d’une hausse du nombre de salariés à temps partiel et non permanents, des femmes en majorité. Cela a modifié les profils de carrière et créé de nouveaux risques sur la santé, particulièrement en matière psychosociale. Les partenaires sociaux ont récemment pris des mesures sur le plan des aménagements du temps de travail, de la formation, de la réduction du risque de vol et de l’amélioration du bien-être de leurs employés.

---

Golden, L. (2012, août)

### **The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance : a Research Synthesis Paper**

Genève : *Conditions of Work and Employment Series*, n° 33, Organisation internationale du travail, 32 p.



Étude du lien entre les heures travaillées, les aménagements du temps de travail et la productivité des entreprises. Il ressort notamment que :

- la productivité manufacturière n'augmente pas nécessairement avec l'allongement des heures;
- il existe deux types d'aménagements du temps de travail : ceux qui contribuent directement à accroître la productivité des individus et des entreprises, et donc à réduire les coûts, et ceux qui améliorent la santé et le bien-être des employés sans diminuer les coûts, du moins à court terme.

---

Green, F. et Mostafa, T. (2012, août)

### **Trends in Job Quality in Europe**

Dublin : 5<sup>th</sup> European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 94 p.

Évaluation de la qualité du travail dans 34 pays d'Europe à partir de quatre indicateurs liés à la rémunération et aux perspectives professionnelles ainsi qu'à la qualité intrinsèque de l'emploi (environnement, autonomie, intensité) et au temps de travail. Il ressort de cette évaluation que 14 % des emplois sont de bons emplois bien payés, 37 % sont de bons emplois équilibrés, alors que 29 % sont peu équilibrés et 20 % sont de mauvaise qualité.

---

Herr, H. et Horn, G. A. (2012, août)

### **Wage Policy Today**

Genève : *Working Paper*, n° 16, Global Labour University, International Labour Office, 27 p.

La dimension macro-économique de la fixation des salaires (par exemple, l'effet sur les prix, la demande intérieure, l'emploi, la répartition des revenus, la balance des paiements) est de plus en plus ignorée au profit d'une approche décentralisée du marché. L'article propose un concept de politique salariale dans l'Union monétaire européenne destiné, par l'introduction d'institutions ou de mécanismes nouveaux, à tenir compte de la dimension macroéconomique dans la fixation des salaires.

---

Inan, C. (2013, février)

### **Les absences au travail des salariés pour raison de santé - un rôle important des conditions de travail**

Paris : DARES, analyse n° 009, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 10 p.

Sur la période 2003-2011, au cours d'une semaine de référence, 3,6 % des salariés français ont connu une absence du travail d'au moins une heure pour des raisons de santé ou pour la garde d'un enfant malade. L'absentéisme a peu varié au cours de la période. La probabilité qu'un salarié s'absente pour maladie dépend de variables comme l'âge, le sexe, la composition du foyer, la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité dans lequel il est employé. L'absentéisme augmente fortement avec le niveau d'exposition aux contraintes physiques et psychosociales.



Klein, T. et Long, K. (2013, février)

### **Conditions de travail, organisation du travail et usages des TIC selon les métiers – Une exploitation de l'enquête Conditions de travail**

Paris : document de travail, n° 2013-03, Centre d'analyse stratégique, Premier ministre, 148 p.

Cette étude propose une cartographie des conditions de travail de l'ensemble des métiers à l'aide de la nomenclature des familles professionnelles. Les conditions étudiées sont catégorisées comme suit : conditions physiques, nuisances et expositions aux risques professionnels, conditions horaires, rythmes de travail et marges de manœuvre, charge émotionnelle. Une analyse des relations entre conditions de travail et attractivité des métiers est aussi proposée en fonction d'indicateurs de tensions sur le marché du travail et des besoins de main-d'œuvre. Une analyse du positionnement des métiers sous l'angle des technologies de l'information et de la communication ainsi que de l'organisation du travail est également proposée.

---

Sanford, P. et Franzel, J. (2012, septembre)

### **The Evolving Role of Defined Contribution Plans in the Public Sector**

Washington D.C. : Center for State and Local Government Excellence, 32 p.

Ce rapport traite de l'avenir des régimes de retraite à prestations déterminées des fonctionnaires des administrations locales ou des États américains alors que 43 d'entre eux ont adopté des réformes de leur régime de 2009 à 2011. Voici quelques-unes des conclusions : selon certains, la part des régimes hybrides ou à cotisation déterminée devrait augmenter; le pourcentage de remplacement du revenu dépend de plusieurs facteurs, comme le manque de connaissances des travailleurs en matière de placements; l'adhésion automatique à un régime est souhaitable pour accroître la participation aux régimes à cotisations déterminées; une formation et des conseils sur la préparation à la retraite devraient être offerts par les employeurs.

---

Zilloniz, S. (2013, mars)

### **Les salariés effectuant des heures supplémentaires rémunérées en 2010**

Paris : DARES, analyse n° 015, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 12 p.

En France, en 2010, 49 % des salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé ont effectué en moyenne 50 heures supplémentaires rémunérées. Trente-quatre pour cent (34 %) des salariés à temps partiel ont aussi fait des heures complémentaires. La pratique des heures supplémentaires concerne davantage les hommes et les ouvriers. Elle est plus répandue dans les petites entreprises et dans les secteurs de la construction et de l'hébergement-restauration. La rémunération pour heures supplémentaires représente en moyenne 6 % de la masse salariale brute des salariés.

---

## Marché du travail

Belkacem, R. (2013, janvier)

### Des agences d'intérim aux agences d'emploi

Nanterre : Les notes de l'Institut européen du Salariat n° 31, 4 p.

Description de l'évolution et du développement des agences d'intérim en France et de la législation qui l'encadre. D'agences destinées à répondre à des besoins ponctuels, elles sont devenues des agences d'emploi dont la mission s'est étendue à des domaines comme la formation, le placement aussi bien à durée déterminée que non déterminée et l'insertion sur le marché du travail de personnes sans emploi qui ont des difficultés sociales et professionnelles particulières.

---

Finot, J. (2013, mars)

### L'emploi intérimaire au 4<sup>e</sup> trimestre 2012 : baisse modérée

Paris : DARES indicateurs n° 019, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 7 p.

À la fin du 4<sup>e</sup> trimestre de 2012, quelque 507 700 salariés étaient intérimaires en France, soit un recul de 9 600 postes par rapport au trimestre précédent (-1,9 %). Les effectifs intérimaires ont diminué dans l'industrie pour le sixième trimestre consécutif et, dans la construction, pour le troisième trimestre successif. Ils s'accroissent en revanche légèrement dans le tertiaire après cinq trimestres de baisse. Au cours du 4<sup>e</sup> trimestre de 2012, le volume de travail temporaire en équivalents-emplois à temps plein a baissé de 1,4 %. La durée moyenne des missions a diminué de 0,8 % pour s'établir à 1,7 semaine.

---

Guézennec, C., Jolly C. et Leuthereau-Morel, N. (2012, novembre)

### Droit du travail et protection des travailleurs dans les pays émergents

Paris : *La note d'analyse*, n° 301, Centre d'analyse stratégique, Premier ministre, 12 p.

Afin de concilier croissance de l'emploi, protection du travail et aide aux plus vulnérables, les pays émergents ont mis en place des dispositifs innovants alliant mesures d'urgence, renforcement des normes juridiques et extension de la couverture sociale, qui tiennent compte des spécificités et des contrats sociaux propres à chaque pays. Le document est accompagné de trois annexes qui portent respectivement sur la situation au Brésil, en Chine et en Inde.

---

Le Minez, S., Rey, M. et Tallet, F. (2012, novembre)

### Le marché du travail européen depuis 10 ans : hausse de l'activité féminine et de celle des seniors

Paris : INSEE, Vue d'ensemble - marché du travail, France, portrait social, édition 2012, 14 p.

Depuis 2000, dans les grands pays européens, la croissance de la population active a été tirée par l'augmentation des taux d'activité des femmes et des seniors. Durant cette décennie, la création d'emplois a été réalisée dans le secteur des services, tandis que les secteurs de l'agriculture et de la construction perdaient des emplois,



comme lors de la décennie précédente. Le temps partiel a augmenté et il est souvent plus fréquent dans les pays où l'activité féminine est élevée. Dans tous les grands pays européens, l'écart du taux de chômage entre les hommes et les femmes s'est réduit depuis 2000.

---

Hurley, J., Jungblut, J.-M., Meierkord, A., Storrie, D., Vacas, C. et Broughton, A. (2012, novembre)

### **ERM Report 2012 - After Restructuring: Labour Markets, Working Conditions and Life Satisfaction**

Luxembourg : European Foundation for the Improvement of Living and Workings Conditions, Publications Office of the European Union, 110 p.

Analyse, dans l'Union européenne, de l'impact des restructurations sur les employés qui ont perdu leur emploi, qui en ont trouvé un nouveau ou qui travaillent dans une entreprise qui a été restructurée. Parmi les résultats observés : les pertes d'emplois se poursuivent, les employés qui risquent de perdre leur emploi sont en général ceux qui auront le plus de difficultés à en trouver un nouveau, la satisfaction des personnes est associée au fait de perdre ou de retrouver un emploi, les employés qui continuent à travailler dans un milieu qui a été restructuré sont plus qualifiés et ont un employeur de grande taille.

---

McAnaney, D., Wynne, R., DeVos, E., Reijenga, .F., Delfosse, C. et Spooren, J. (2012, décembre)

### **Active Inclusion of Young People with Disabilities or Health Problems**

Luxembourg : European Foundation for the Improvement of Living and Workings Conditions, Publications Office of the European Union, 132 p.

Les jeunes personnes handicapées ont des difficultés particulières à entrer sur le marché du travail. Des politiques actives d'inclusion peuvent être une solution. Le rapport examine les politiques dans 11 États membres de l'Union européenne, et 44 études de cas de bonnes pratiques. Il en ressort que les politiques doivent être améliorées.

---

Pak, M. (2013, janvier)

### **Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi »**

Paris : DARES, analyse n° 005, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, 14 p.

La part des salariés qui travaillent à temps partiel a légèrement progressé au cours de la dernière décennie, en France. Elle s'établit à 18,7 % en 2011. Les salariés à temps partiel travaillent en moyenne 23,2 heures par semaine contre 39,6 heures pour ceux à temps complet. Près d'un salarié à temps partiel sur trois déclare travailler à temps partiel faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet. Les salariés à temps partiel ont des conditions d'emploi nettement moins avantageuses que ceux qui ont choisi cette forme de travail.

---



## Relations du travail

Curtarelli, M., Cabrita, J., Kerckhofs, P., Fric, K., Galli da Bino, C. et Broughton, A. (2012, octobre)

### Industrial Relations and Working Conditions Developments in Europe 2011

Luxembourg : Institute for employment studies, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, 100 p.

Bilan annuel des développements dans les domaines des relations et des conditions de travail dans les pays de l'Union européenne et en Norvège. Parmi les éléments retenus : la situation économique, les politiques et les législations, les tendances du marché du travail, le rôle et l'organisation des partenaires sociaux, l'évolution de la négociation collective à l'échelle nationale, sectorielle ou locale, le dialogue social, les heures de travail et les salaires, les conflits de travail et les restructurations d'entreprises.

---

Department for Communities and Local Government (2013, mars)

### Taxpayer Funding of Trade Unions - Delivering Sensible Savings in Local Government

Londres, 7 p.

Le document suggère dix façons pour les gouvernements locaux britanniques d'économiser de l'argent en réduisant leurs dépenses au chapitre des pratiques syndicales, le tout en protégeant les services offerts aux citoyens. Elles concernent notamment les heures rémunérées pour des activités syndicales, les locaux prêtés pour tenir ces activités, la production de documents et les frais associés à la perception des cotisations syndicales.

---

European Industrial Relations Observatory (2013, avril)

### Industrial Relations Country Profiles

Dublin : Eurofound.

Mise à jour de la banque de données sur les relations du travail dans 34 pays européens. Pour chaque pays, les principales caractéristiques du système de relations du travail sont présentées : principaux indicateurs et statistiques, toile de fond, acteurs, négociation collective, salaire et temps de travail, y compris le salaire minimum. Des articles sur le sujet sont également proposés pour chaque pays. La mise à jour de ces informations est réalisée tous les deux ans.

---

Forsyth, A., Gahan P., Howe, J., et Landau, I. (2012, septembre)

### Fair Work Australia's Influence in the Enterprise Bargaining Process

Melbourne: Research Report – Fair Work Australia Research Partnership, University of Melbourne, RMIT University, Centre for Employment & Labour Relations Law, 186 p.

Cette étude évalue l'influence que la « Fair Work Commission » australienne a eue, de par son rôle de supervision, sur le processus de négociation collective dans l'entreprise et sur la façon dont les employeurs, les employés et les syndicats gèrent les relations du travail à l'échelle locale.

---



Hale, D. (2012, août)

### **Labour Disputes, Annual Article 2010**

Londres : Office for National Statistics, 20 p.

Bilan des statistiques pour 2010 au Royaume-Uni sur les grèves et lock-out. Voici quelques résultats :

- 365 300 jours-personne perdus à la suite de 92 arrêts de travail (y compris les grèves et les lock-out). Le nombre d'arrêts de travail a été relativement bas en 2010. À titre de comparaison, il était respectivement de 116 en 2005, 212 en 2000 et 235 en 1995;
- 85 % des conflits ont duré moins de 5 jours;
- le nombre de conflits observé dans les secteurs privé et public était équivalent.

---

Ministry of Business, Innovation and Employment (2013, février)

### **Employment Relationship from the Beginning to End**

Wellington : Employment relations, 24 p.

Guide néozélandais sur la relation d'emploi. Il aborde des questions comme la définition de ce qu'est la relation d'emploi, la relation de bonne foi, que les ententes soient collectives ou individuelles, le début de la relation (entente, période d'essai et de probation, formation, paiement des salaires, gestion de la performance), les droits des employés (minimums prescrits, santé et sécurité, pauses, congés et absences, horaires, équité, droits syndicaux), les problèmes qui peuvent apparaître (prévention, reconnaissance, résolution, suivi) et la fin de la relation d'emploi (démission, retraite, mise à pied, restructuration).

---

## **Vieillessement**

Ajzen, M., Léonard, É., Molinié, A.-F., Valenduc, G., Vendramin, P., et Volkoff, S. (2012, novembre).

### **Sustainable Work and the Ageing Workforce – A Report Based on the Fifth European Working Condition Survey**

Luxembourg : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, 97 p.

Description des caractéristiques de la main-d'œuvre expérimentée en Europe, des caractéristiques du travail à différents âges (exemples : travail de nuit, lourdes charges, équilibre entre travail et vie personnelle, formation, autonomie, perspectives de carrière, insécurité), de l'état de santé, du bien-être et de la satisfaction au travail des employés expérimentés ainsi que de l'attitude à l'égard du travail après 50 ans. Pour favoriser le travail de la main-d'œuvre expérimentée, le rapport insiste en particulier sur les points liés à l'organisation du travail, à la santé et à la sécurité, à la gestion des ressources humaines et au type d'emploi.



Barrère-Maurisson, M.-A. (2013, mars)

### **Seniors en emploi et conciliation travail-famille**

Paris : Documents de travail du Centre d'économie de la Sorbonne, n° 2013-22, CNRS, Université Paris 1, 19 p.

Les entreprises sont souvent confrontées à la question des conditions d'emploi des seniors qui assument la responsabilité de leurs propres parents âgés. Cette charge familiale peut s'ajouter à celle qu'ils assument déjà auprès de leurs petits-enfants. Les personnes actives de plus de 55 ans ont donc une charge importante de travail domestique réalisé pour autrui, alors même que leur propre état de santé commence à se dégrader. L'article analyse les incidences de ces phénomènes sur les conditions d'emploi des travailleurs seniors. Tout d'abord, il aborde l'impact sur les pratiques des entreprises en ce qui concerne la gestion et l'aménagement des temps. Ensuite, du côté des salariés, il analyse les pratiques de gestion des temps personnels.

---

Commission européenne (2012, août)

### **Bilan de l'Observatoire européen de l'emploi : les politiques de l'emploi en faveur du vieillissement actif, 2012**

Luxembourg : L'Europe sociale, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Office des publications de l'Union européenne, 40 p.

On a demandé à chacun des 33 experts nationaux du réseau Sysdem de l'Observatoire européen de l'emploi de rédiger un article sur les politiques de l'emploi en faveur du vieillissement actif. Ce document résume les principaux messages se dégageant de ces articles et établit des liens avec les politiques révisées, les études réalisées et les données recueillies sur le territoire européen.

---

Dubois, H. et Anderson, R. (2012, novembre)

### **Income from Work after Retirement in the EU**

Luxembourg : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, 100 p.

Dans l'Union européenne, on observe une hausse du taux de participation des travailleurs de 65 ans et plus sur le marché du travail. Le rapport décrit le profil de ces travailleurs, leur motivation, la nature du contrat qui les lie à leur employeur ou à leur client, et les raisons pour lesquelles ils sont embauchés.

---

Greenan, N., Narcy, M. et Robin, S. (2013, janvier)

### **Changements dans les entreprises et accès des seniors à la formation continue : une comparaison entre les années 1990 et 2000**

Noisy-le-Grand : document de travail n° 163, Centre d'étude de l'emploi, 37 p.

Cet article examine si la dynamique des contextes professionnels dans l'industrie est associée à des profils spécifiques de formation selon l'âge. Au cours des années 1990, il y a eu un déficit de formation à l'informatique pour les ouvriers et employés français de 50 à 59 ans dans les entreprises ayant un usage avancé des technologies de l'information et de la communication. Ce déficit n'est plus visible au cours de la décennie suivante où on note cependant un moindre accès des travailleurs expérimentés à de la formation particulière à leur tâche principale.



Greenan N., Narcy. M. & Volkoff, S. (2012, septembre)

### **Ageing, Changes, and Quality of Working Life**

Marne la Vallée : TEPP Working papers, n° 2012-18, Travail, Emploi et Politiques publiques, CNRS, 36 p.

Étude de l'effet des changements technologiques ou organisationnels sur la qualité de vie des employés au travail, selon leur âge, la qualité de vie étant appréhendée par la reconnaissance, l'apprentissage d'éléments nouveaux et la charge de travail. Il ressort de l'étude que les changements ont un impact négatif moins important que prévu sur les travailleurs expérimentés.