

Rapport de veille n° 85

Vieillesse au travail et prévention de la désinsertion professionnelle

08/09/2025

Objectifs : Veille bibliographique sur le vieillissement des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle

Généralités.....	2
Retraite	4
Discrimination, précarité, chômage	4
Employabilité, maintien dans l'emploi des travailleurs vieillissants	6
GRH et vieillissement	18
GRH et santé	20
Conditions de travail / organisation du travail + santé des travailleurs vieillissants.....	20
Usure professionnelle, usure précoce.....	24
Travailleurs jeunes / âgés, relations intergénérationnelles.....	25
Lu dans la presse	27

La validation des informations fournies (exactitude, fiabilité, pertinence par rapport aux principes de prévention, etc.) est du ressort des auteurs des articles signalés dans la veille. Les informations ne sont pas le reflet de la position de l'INRS. Les éléments issus de cette veille sont fournis sans garantie d'exhaustivité.

Les liens mentionnés dans le bulletin donnent accès aux documents sous réserve d'un abonnement à la ressource.

Les bulletins de veille sont disponibles sur le [portail documentaire de l'INRS](#). L'abonnement permet de recevoir une alerte mail lors de la publication d'un nouveau bulletin (bouton « M'abonner » disponible après connexion à son compte).

Généralités

[PDF] [Dossier spécial. Bien vieillir au travail](#) [article consultable avec l'identifiant infodoc@inrs.fr et le mot de passe : SMT8MqJ76]

FOUQUET N. ; GIRARDOT P. ; ROCHUT J. ; DESAUNAY C.

Agir magazine, n° 117, mars-avril 2025, pp. 30-38, ill.

Le vieillissement de la population et le recul de l'âge de départ en retraite sont des défis pour les entreprises, qui doivent repenser leurs pratiques et adopter une approche globale pour prévenir l'usure professionnelle. En 2024, un quart de la population française était âgé de plus de soixante ans. D'ici 2030, ce sera près d'un tiers. L'ensemble de la société doit s'adapter à cette évolution démographique, et aux effets sociaux, économiques et culturels du vieillissement de la population. C'est également un défi majeur pour le marché du travail, qui nécessite une action concertée des entreprises, des travailleurs et des pouvoirs publics. Les entreprises ont un rôle décisif à jouer dans cette révolution de la longévité, mais elles doivent pour cela repenser la place des travailleurs « seniors » dans le monde du travail. Il n'existe pas de définition légale du terme « senior » mais celui-ci est souvent utilisé pour désigner les salariés de plus de 55 ans. L'allongement des carrières va obliger les entreprises à adapter davantage les conditions de travail de leurs salariés plus âgés, pour assurer leur santé, leur bien-être et leur maintien en emploi. Cela nécessite d'agir à plusieurs niveaux : formation, prévention, qualité de vie et des conditions de travail, lutte contre les préjugés et les discriminations.

Site de l'éditeur : <https://www.agir-mag.com/>

[PDF] Engager son entreprise pour l'emploi des 50 ans et plus. Ministère du travail, 05/2025, 89 pages
Ce guide pratique vise à accompagner les employeurs dans la mise en œuvre de solutions concrètes. Il propose une vision à 360° des enjeux : lutte contre les stéréotypes, recrutement, maintien en emploi, reconversion, prévention de l'usure professionnelle ; des dispositifs concrets à mobiliser : aides à l'embauche, accompagnement des transitions, outils de formation, gestion des fins de carrière, etc. ; des fiches pratiques, pas à pas, pour aider à passer à l'action selon les priorités et la maturité de chaque entreprise ; des retours d'expérience et témoignages inspirants d'entreprises engagées, grandes ou petites, issues de tous les secteurs.
<https://travail-emploi.gouv.fr/engager-son-entreprise-pour-lemploi-des-50>

[PDF] Engager son entreprise pour l'emploi de 50 ans et plus. Guide pratique. Ministère du travail, 05/2025, 88 pages

Ce guide a pour objectif d'accompagner les dirigeants et responsables des ressources humaines des entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activités dans la structuration d'une politique RH intergénérationnelle efficace et durable.

Il vise à leur donner des clés concrètes pour lutter contre les stéréotypes liés à l'âge, recruter de nouveaux talents et mettre en œuvre des dispositifs adaptés tout au long du parcours professionnel. Ce guide permet d'appréhender l'ensemble des enjeux propres à cette catégorie d'actifs : recrutement et employabilité, maintien en emploi, formation et reconversion, prévention de l'usure professionnelle.

Pour chacun, il recense l'ensemble des dispositifs, des outils et des opportunités d'accompagnement accessibles aux entreprises. Il expose également de nombreuses bonnes pratiques d'ores et déjà éprouvées par des entreprises engagées en faveur de l'emploi des 50 ans et plus.

<https://travail-emploi.gouv.fr/engager-son-entreprise-pour-lemploi-des-50>

[HTML] [L'Europe doit s'adapter au vieillissement de sa main-d'œuvre](#)

Karel Fric, Franz Ferdinand Eiffe, Eurofound, 30 mai 2025

Alors que les taux de natalité du continent diminuent et que sa population vieillit, les décideurs politiques sont confrontés à la tâche urgente de retenir les travailleurs expérimentés et d'adapter les lieux de travail pour répondre aux besoins d'une population plus âgée.

[HTML] [Favoriser l'emploi des seniors : enjeux et perspectives](#)

PROUET, Emmanuelle, Constructif n° 71 (revue de la Fédération française du bâtiment), 08/2025, p.61-63

Auparavant considérés comme des variables d'ajustement au chômage des jeunes, les seniors reprennent place dans l'emploi. Afin de s'adapter au vieillissement du pays, ils vont être appelés à rester en activité à des âges toujours plus élevés. Des stéréotypes négatifs perdurent cependant. Il importe de les combattre afin de construire un monde du travail permettant d'exercer ses talents jusque tard dans l'existence, en améliorant la qualité de l'emploi et en aménageant des transitions plus heureuses avec l'univers de la retraite.

[PDF] [Les leviers pour tirer profit des avantages et faire face aux défis liés à la diversité des âges dans les équipes de travail multigénérationnelles: une étude exploratoire ...](#)

A Vandal – 2025

Cette recherche qualitative de type exploratoire a comme but central d'identifier les leviers permettant de tirer profit des avantages et de faire face aux défis de la diversité des âges dans les équipes de travail multigénérationnelles qui ont intégré des personnes retraitées ayant accepté un emploi de transition. De plus, la présente étude vise à mieux cerner les avantages et les défis de la diversité des âges dans ces équipes. Cette étude s'appuie sur une étude de cas réalisée au sein de trois organisations qui ont intégré des personnes retraitées en emploi de transition dans leurs équipes de travail. Des entretiens semi-dirigés ont été effectués auprès de 24 participants, incluant des personnes retraitées, leurs coéquipiers et leurs gestionnaires d'équipe (...). En conclusion, cette étude apporte des contributions théoriques et pratiques. Au niveau des contributions théoriques, la présente étude apporte : 1) une meilleure compréhension des avantages de la diversité des âges, 2) une amélioration des connaissances sur le champ d'études des avantages de la diversité des âges, 3) une meilleure compréhension des défis associés à la diversité des âges, 4) une meilleure compréhension des leviers agissant sur les avantages et les défis de la diversité des âges et 5) une amélioration des connaissances sur le champ d'études des leviers associés à la diversité des âges. Les contributions pratiques concernent l'émergence de pistes de réflexion chez les organisations participantes et la mise en lumière de pistes d'action pour les organisations qui veulent mettre en place une gestion de la diversité des âges.

[HTML] *Les seniors sur le marché du travail en 2024. Poursuite de la hausse du taux d'emploi des seniors, en particulier pour les 60-64 ans*

[MAKHZOU, Sonia, Dares Résultats](#), 07/2025, n° 40, 4 p.

En ligne : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-seniors-sur-le-marche-du-travail-en-2024>
https://dares.travail-emploi.gouv.fr/modules/custom/dares_core/images/logo-dares.svg

En 2024, 60,4 % des seniors, c'est à dire des personnes âgées de 55 à 64 ans, ont un emploi, contre 82,8 % des 25 à 49 ans. Le taux d'emploi des seniors continue d'augmenter et se situe à son plus haut niveau depuis qu'il est mesuré (1975). Il demeure inférieur à la moyenne de l'Union européenne, qui est de 65,2 %. À 5,2 %, le taux de chômage des seniors demeure plus bas que celui de l'ensemble des actifs. Pour les personnes nées entre 1962 et 1963, qui sont les premières générations intégralement concernées par la réforme des retraites de 2023, le taux d'emploi est supérieur et la part de retraités inférieure à âge donné entre 60 et 64 ans que pour les générations précédentes, non concernées ou partiellement concernées par cette réforme.

[PDF] *Rapport d'information fait au nom de la commission des finances sur l'incidence du taux d'emploi des seniors sur l'équilibre financier du système de retraite*

Vermeillet, Sylvie

Sénat, 05/2025, 99 pages

En ligne : https://www.senat.fr/rap/r24-616/r24-616_mono.html

Ce rapport identifie des possibilités d'accroître le taux d'emploi des seniors, particulièrement faible en France. Dans l'optique de la sauvegarde du système de retraite français, plusieurs leviers connus sont préconisés : encourager la formation des seniors pour favoriser leur maintien ou de leur retour en emploi et le développement d'une culture du travail des seniors, par la création d'emplois adaptés, notamment à temps partiel, qui répondent aux motivations de cette population.

[PDF] [Raising the Effective Retirement Age as a Challenge for the Polish Labour Market](#)

[C Sadowska-Snarska](#), MM Sosnowska - European Research Studies ..., 2025 - ersj.eu

The aim of this article is to analyse the effective retirement age in Poland compared to other countries and to present the necessary actions aimed at extending professional activity in the context of solutions used in public policies of EU Member States Design/methodology/approach: The study was prepared based on a critical review of subject literature, analysis of source documents, including legal acts, and statistical data. Comparative analysis tools were also used. Valuable information for international comparisons was found in research reports of the Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), Eurostat, or the European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions (Eurofound), Poland's Social Insurance Institution (ZUS). Findings: The results show that Poland still belongs to the group of countries with a relatively low effective retirement age, which may have a negative impact on the sustainability of the pension system and the situation in the labour market. A comparison of statistics shows that the effective retirement age increased in most EU countries between 2012 and 2023, and Poland remains one of the countries with the lowest average retirement age. This is particularly evident for women, whose working lives are much shorter than in the Scandinavian or Benelux countries. The analysis also showed that not only legal conditions, but also health issues, the labour market situation and financial incentives are important determinants of retirement decisions. The results of the research indicate that the lack of coherent mechanisms to encourage longer professional activity remains an important problem. Although the so-called zero-level PIT for seniors, introduced in 2022, has contributed to increasing the number of people remaining in the labour market after retirement age, its impact on the overall increase in the effective retirement age remains limited. ZUS data show that most people retire immediately after obtaining rights, which indicates the low effectiveness of the existing solutions. Comparison with other EU countries suggests that effective strategies for increasing effective retirement age should include not only financial incentives but also improving working conditions and developing flexible forms of employment. A crucial factor in this context could be the implementation of the concept of sustainable work, including the adaptation of the working environment to the needs of older workers and the development of care facilities that could reduce the burden of caring for family members.

Retraite

[HTML] [Early Exit of the Baby Boomer Generation in Germany—Findings from the lidA-Study](#)

HM Hasselhorn, M Ebener - Safety Engineering: Fundamentals, Methods ..., 2025 - Springer

This article examines the employment perspective of older workers in Germany (prospectively). It considers the reasons for leaving employment among those who take early retirement, or those who receive a disability pension (retrospectively). The data is taken from the 4th wave of the representative lidA-Study in 2022/2023 (www.lida-studie.de). The results indicate that most of the baby boomer generation (born in 1959 and 1965) would like to retire early, long before reaching their official retirement age and long before the point in time at which they believed they could continue working. At the same time, a small portion of the subsequent generation (those born in 1971), seems to be preparing themselves for a somewhat longer working life. The reasons for the preferred early retirement are mainly related to a desire for self-determination in life, followed by stressful work and health problems. In all three birth cohorts, there is a widespread willingness to remain in employment longer than currently desired under certain circumstances—particularly if individuals were given more influence over how their work is organised. The retrospective survey data shows that the desire for self-determination also dominates the reasons for early retirement of those who have already left the workforce. In contrast, for those who have transitioned to a disability pension, demanding work is the primary factor in addition to health problems. A key conclusion is that if politics and economy want to keep older employees in the workforce for longer, they must find ways to make them want to work longer. This cannot be achieved without a fundamental consideration of working conditions.

Discrimination, précarité, chômage

[HTML] [« Il faut déconstruire les stéréotypes sur les seniors »](#)

Julie Legoubin, directrice diversité inclusion et qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) chez

Schneider Electric France

Travail et Sécurité, juin 2025, pp. 11-12

Afin de donner à chacun la possibilité de poursuivre, tout au long de sa carrière, son développement professionnel, Schneider Electric France a mis en place en 2023 un ambitieux programme destiné à accompagner ses collaborateurs de plus de 50 ans. 4 profils de seniors ont été défini (continuer dans son travail, rebond dans sa carrière, préparer sa retraite, faire du mentorat). Les effets de ce programme seront connus prochainement.

[HTML] [Managerial decisions on older workers' training: A vignette study on the interplay of worker and manager characteristics](#)

[J Lössbroek, J Schippers](#) - Research in Social Stratification and Mobility, 2025 - Elsevier

Training could support older workers in working longer. However, their training participation is low and unequally divided, possibly reinforcing inequalities among older employees. We study managers to understand this inequality as they are key actors in deciding who receives training. We study which workers are selected, based on their employability, age and sex, depending on the country context. We use a vignette experiment among 482 managers across nine European countries. Managers gave 'trainability scores' to hypothetical employees indicating how likely these employees are to be selected for training. We analyse what drives their (inclined) decisions.

Results show that managers prefer training employees who are already more employable, amplifying existing inequalities among older workers. Also, 'older older' employees receive lower trainability scores, particularly in countries with low average retirement ages. There was no support for the 'gendered ageism' argument: men and women were equally penalised for their age.

[Résumé] [Stereotypes of Aging: An Exploratory Study on the Lived Experience of Ageism](#)

[P Sekpey](#), [East Tennessee State University](#) - 2025 - dc.etsu.edu

Ageism, the prejudice against older people based on unfavorable and false assumptions, is so pervasive in our society that we frequently fail to recognize it. However, it is evident that ageism has a number of negative effects on people's physical and mental health, as well as society at large. Many times, the unfavorable stereotypes that support ageism misrepresent older people as forgetful, physically frail and lonely, giving a negative view of aging. This presentation highlights aging stereotypes. Methodology: Three focus groups were conducted with 29 participants aged 55+ at a senior center in Johnson City, Tennessee. The participants were divided into groups based on age: 55–64, 65–74, and 75+. They were then instructed to complete a Societal Stereotypes of Senior Citizens Checklist by identifying stereotypes they have been affected by and stereotypes they felt were the most harmful. The focus groups were then conducted and lasted an hour on average. Data were transcribed and analyzed using Atlas.ti qualitative software. Results: Four of the stereotypes that were most frequently selected in both categories included: (1) Mental and physical deterioration are inevitable in old age, (2) Older workers cannot work as effectively as younger workers, (3) Aging makes it difficult to learn new skills and (4) Aging is a depressing experience. Experiences shared during the focus groups demonstrated these stereotypes. Participants highlighted misconceptions and discriminations faced or personally experienced due to aging. Implications: Experiencing discrimination due to age can have an impact on a person's mental and physical health, self-esteem, and overall wellbeing. These findings highlight the misconceptions around aging and the discrimination experienced as a result of ageist stereotypes in our society. Raising awareness about these negative stereotypes is crucial for reducing ageism.

[HTML] [Why Is the Ceiling Silver? Uncovering the Role of Potential Appraisals in the Age–Promotion Relationship](#)

[G De Boeck, MRW Hamstra, N Dries](#)... - Personnel ..., 2025 - Wiley Online Library

In this research, we set out to uncover why silver ceilings exist in organizations. Drawing on systematic–heuristic processing theory and recent psychological findings, we propose that “older” workers (aged 45 or more) are less likely to receive promotions because these decisions are based on potential appraisals, which are susceptible to managers' heuristic (stereotypical) thinking. We test our hypotheses using two-wave field

data (Study 1) from a large financial organization and an experiment (Study 2) in which we manipulate age while holding all else equal. Both studies show that employee age has a negative effect on promotion likelihood and that this relationship is mediated by managers' potential appraisals. Moreover, Study 2 also provides evidence for our theoretical rationale showing that the central effect is driven by managers' heuristic processing and work-related age stereotypes. Across both studies, our results provide consistent support for our hypothesis that appraisals of potential constitute a potent pathway via which managers' age stereotypes can affect promotion decisions in organizations. We discuss theoretical contributions to the literature on workplace aging, employee appraisals, and personnel decisions, and formulate practical recommendations to help organizations tackle silver ceilings in the workplace.

Employabilité, maintien dans l'emploi des travailleurs vieillissants

[PDF] [A roadmap for managing an ageing workforce in the manufacturing sector: An Italian case study](#)

Niloofar Katirae, Giulia Caprari, Ajay Das, Daria Battini

Università degli Studi di Padova Dipartimento di Tecnica e Gestione dei Sistemi Industriali, Vicenza, 36100, Italy

Managing an aging workforce presents increasing challenges across industries, particularly in physically demanding sectors such as manufacturing. Key issues include knowledge transfer, worker retention, and maintaining productivity in operational environments that strain older workers. Northern Italy, a region with a strong manufacturing base, provides a relevant context for examining these challenges. This study applies the "Models and Methods for an Active Ageing Workforce" (MAIA) framework, which addresses six domains critical to supporting older workers: organizational culture, work design, health management, knowledge transfer, intergenerational coexistence and retirement pathway.

Methods and Results

A case-based methodology was employed within a multinational manufacturing company in Northern Italy. Data were collected through qualitative and quantitative approaches, including stakeholder interviews, workplace observations, and targeted surveys assessing physical and mental workload. Analysis of this data, combined with discussions involving managers, foremen, and HR representatives, informed the development of a comprehensive roadmap for managing the aging workforce. The roadmap identifies key addressed areas and critical gaps and proposes targeted tools and actions to improve work conditions for older employees. This approach demonstrates the practical application of the MAIA framework and the ISO 25550:2022 standard in an industrial aging workforce context.

Conclusions

The study highlights the importance of a structured framework for managing aging workers in physically demanding environments. By identifying specific challenges and proposing actionable solutions, the developed roadmap supports effective workforce planning and management. The results contribute valuable insights into optimizing organizational culture, health management, knowledge transfer, and retirement planning to promote sustainable employment for older workers in manufacturing.

[PDF] [Age-supportive human-resource policies analysis based on the CRANET database](#) [Study in 37 countries]

[O Dorokhov](#), [S Beloeva](#), [N Venelinova](#)... - Access ..., 2025 - [journal.access-bg.org](#)

In the demographic conditions of widespread population aging, the problem of prolonging an active lifestyle and work activity has become an important issue. Therefore, favourable working conditions for older workers are one of the important issues of personnel and human resources management. Methods/Approach: The study of the question of how favourable the organizational climate is for older employees was carried out using cluster analysis methods of initial data collected and presented for 37 countries in the CRANET database as a result of surveys of human resource management in various enterprises and fields of activity. Results: As a result of cluster analysis, the 37 countries are divided into four groups, and a discussion of the possible reasons for this particular division is presented. An integral summary indicator is also obtained to assess the friendliness of older workers concerning the organizational and cultural climate. An analysis of the obtained

results was carried out. *Conclusions:* Using data from the CRANET database makes it possible to generalize the analysis and comparative assessment of the organizational climate for different countries. The possibility of constructing a single generalizing indicator for this climate can help develop policies for managing the workforce and prolonging the work activity of older people in the context of increasing demographic problems at different levels of the economy and management.

[PDF] [Can workplace intervention prolong work life of older workers? A quasi-experimental study](#)

Subas Neupane, Saila Kyrönlähti, Jodi Oakman, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2023, vol 96, n° 2

We aimed to evaluate the impact of a workplace senior program intervention on early exit from labor market and on the disability retirement among older employees and work-related physical factors associated with it.

Methods

A total of 259 individuals aged 55 + years participated in the study (107 in intervention and 152 were controls). A questionnaire survey was conducted among Finnish food industry employees between 2003 and 2009 and the intervention “senior program” was provided between 2004 and 2009. The type of pension for the respondents who had retired by 2019 was obtained and dichotomized as statutory vs. early labor market exit. Disability pension was investigated as a separate outcome. Information on work-related factors was obtained from the survey. Cox regression analysis was used to estimate hazard ratios (HR) with their 95% confidence intervals.

Results

Fifty-one employees had early labor market exit. Of them, 70% ($n = 36$) were control participants. Employees in the senior program worked for longer years (mean years 7.4, 95% CI 6.4–8.1) compared to the control (6.6, 95% CI 6.3–7.5). Sixty percent lower risk of early labor market exit (HR 0.40, 95% CI 0.19–0.84) and disability pension was found among employees in the senior program compared to the control group. Good work ability had a 94% lower risk (0.06, 95% CI 0.01–0.29) of early labor market exit and 85% lower risk (0.15, 95% CI 0.03–0.73) of disability pension compared to poor work ability. Employees with musculoskeletal pain had 4 times higher risk of disability pension compared to those without musculoskeletal pain.

Conclusions

A workplace senior program intervention prolonged work life and had positive effect on reducing disability pension among older industrial workers.

[HTML] [Determinants of early employment exit and working until the statutory retirement age in poor health among workers with strenuous physical or mental work](#)

SKR van Zon, SG van den Heuvel - *International Archives of Occupational ...*, 2025 - Springer

This study examines, among older workers with strenuous physical or mental work, the longitudinal associations between sociodemographic, work, personal, and health factors and working until the statutory retirement age categorized as working in good health, working in poor health, and employment exit before the retirement age.

Methods

The study was embedded in the Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM) from the Netherlands. The sample consists of participants who, at any wave, were working at age 60 and for whom it was clear if and how they exited employment ($n = 3969$). Multinomial regression analyses were performed to examine the association between sociodemographic, work, personal, and health factors and working until the retirement age, separately for those with strenuous physical ($n=658$ (16.6%)) and mental work ($n = 470$ (11.8%)).

Results

Higher mastery was associated with lower odds of working until retirement in poor health and employment exit in those with strenuous physical or mental work. Sickness absence and a poor financial situation were associated with employment exit. Only in those with strenuous physical work, sickness absence was also associated with working until retirement in poor health. Obesity was associated with higher odds of working until retirement in poor health.

Conclusions

Workers with strenuous work more often work until retirement in poor health and exit employment more often than those without strenuous work. Health, mastery and workers' financial situation play a major role in whether workers can work until the statutory retirement age, and whether this is in good health.

[PDF] [Development and Validation of the Short Form of the Later Life Workplace Index \(LLWI-SF\): A Study Across Ten Countries](#)

JS Finsel, H Axelrad, SJ Choi, E Derous... - Work, Aging and ..., 2025 - academic.oup.com

This study aims to develop and validate a short form of the Later Life Workplace Index (LLWI). The LLWI measures organizational practices relevant to older workers' ability, motivation, and opportunity to continue working in later life. It consists of nine domains comprising three to four conceptual indicators each. We applied a combined qualitative and quantitative strategy to reduce the original LLWI 80-item measure into a 29-item short form (LLWI-SF). Different language versions were developed and applied to samples in ten countries: Belgium (N = 444), Germany (N = 387), Italy (N = 408), Japan (N = 349), Korea (N = 350), Norway (N = 140), Poland (N = 353), Portugal (N = 306), the Netherlands (N = 317), and the United States (N = 370). Our data provides evidence for the reliability and validity of the LLWI-SF in the ten countries and languages. Moreover, partial measurement invariance of the LLWI-SF is supported despite the diverging regulatory and cultural contexts. Thus, we provide a short but holistic measure of organizational practices for older workers that can be efficiently used in research and practice.

[HTML] [Employment outcomes for older adults aged 50-74 by major local industry typology and the health of a place: findings from the ONS Longitudinal Study 2001-2011](#)

N Shelton, P Norman, J Head, ET Murray - Archives of Gerontology and ..., 2025 - Elsevier

Poor health at the individual and area level has been shown to be associated with earlier labour market exit. This paper builds on work demonstrating that health in a place is associated with higher chances of work exit for older workers even once their own health is taken into account. This paper looks at an additional risk factor for work exit: industrial mix.

Study Design

Data was drawn from the full 2011 Census and an approximately 1.1% representative sample from England and Wales, the Office for National Statistics Longitudinal Study from 2001 and 2011.

Methods

We analysed people aged 40-64 in paid work in 2001 and measured their employment outcomes in 2011, at ages 50-74. Four industrial landscape clusters were derived by K-means cluster analysis using industry mix for 348 local authorities from 2011 Census. 'Health of a place' was measured using 2001 Census data for the usually resident population aged 50-74 years, the proportion who reported 'fair', 'bad' or 'very bad' self-rated health (as opposed to 'good' or 'very good') was calculated and split into tertiles.

Results

Work exit showed industrial landscape and area health inequalities. Older workers in healthy service sector areas in London had the lowest work exit chances with a gradient to those in unhealthy rural areas having the highest chance of work exit.

Conclusions

More research is required to investigate why, in areas where the same types of industry dominate, the health of the local population was associated with differing odds of work exit.

[HTML] [Etude nationale sur les risques de désinsertion professionnelle : information aux salariés suivis par Prevlinc sur leur participation](#)

Prevlink (ex- CMIE), 28 mars 2025)

Prevlink participe à une étude nationale visant à établir des indicateurs d'identification des risques de désinsertion professionnelle. Cette étude se fait en partenariat avec l'équipe de recherche de l'INSERM Ester de l'Université d'Angers (UMR 1085). La finalité de l'étude est de créer un indice de repérage d'un risque de désinsertion professionnelle (IRDP), utilisé par le réseau des SPSTI pour détecter tout salarié présentant des

risques de difficultés de maintien dans l'emploi et lui proposer une prise en charge la plus précoce possible afin de limiter le risque de perte d'emploi.

La réalisation de cette étude implique l'utilisation de données à caractère personnel, anonymisées, de salariés suivi par les services de prévention et de santé au travail appartenant au réseau Premlink (30 services en région Ile-de-France).

[PDF] [Evolutions démographiques à l'horizon 2050. Quels enjeux de santé et de sécurité au travail ?](#)

CLERTE J. ; MALENFER M. ; BIONI S. ; KERANGUEVEN L. ; BALANNEC T. ; PROUET E. ; MARDON C.
IC Brochure - Prospectives en santé et sécurité au travail. PV 26, Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Paris, 2025, 88 p. (En français)

Dans le cadre de son activité de prospective, l'INRS a animé une réflexion collective visant à explorer les évolutions démographiques et les adaptations du monde du travail qui pourraient en découler à l'horizon 2050, afin d'envisager les impacts possibles sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Quelles sont les opportunités et menaces représentées par ces évolutions pour la prévention des risques professionnels ? Quels enjeux sectoriels recouvrent-elles ? Comment les acteurs peuvent-ils se préparer ? Un des scénarios envisagés est le maintien en emploi des travailleurs seniors réussi ; le 2^e est la dégradation de l'état de santé des travailleurs seniors. Secteurs d'activité étudiés : BTP, transport routier de marchandises, industries agro-alimentaires, soin et aide à la personne, métiers de l'informatique.

[PDF] [Les fins de vies actives à l'épreuve des conditions de travail](#)

DELGOULET C. ; JOLIVET A. ; MARDON C. ; MIKULA C. ; ET COLL.

Rapport de recherche. Numéro 114, Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), Saint-Denis, mai 2025, 134 p., ill., bibliogr. (En français)

Ce rapport rassemble les exposés et les débats de l'édition 2023 du Séminaire « Ages et Travail » organisé chaque année par le Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (CREAPT). Ce séminaire s'est tenu peu après la mise en oeuvre de la réforme des retraites d'avril 2023 et les conflits sociaux auxquels elle a donné lieu mais sa thématique avait été choisie plusieurs mois auparavant. Le constat originel, rappelé dans le programme du séminaire, était que les débats sur les retraites, récents ou plus anciens, et les réformes elles-mêmes, suscitent des réflexions dans le champ de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels mais aussi dans les champs de l'emploi, du travail et de la protection sociale. L'objectif était donc d'examiner, dans ce contexte, les liens de réciprocité entre travail, parcours et santé, pour penser et construire des fins de vies professionnelles en santé et en compétences. Ces liens ont été analysés et discutés sous divers angles : leurs évolutions au regard des changements démographiques et des transformations des conditions de travail ; leur rôle dans les intentions et les pratiques de cessation d'activité ; les enjeux particuliers concernant l'acquisition de savoirs professionnels chez des salariés âgés dans une entreprise ; l'impact différencié des dispositifs de retraite eux-mêmes, qu'il s'agisse de disparités sociales dans l'attribution des droits ou de disparités internationales dans la prise en compte de la pénibilité ; et le cas particulier des travailleurs qui ont repris une vie professionnelle après une longue période de chômage, dans le cadre d'un dispositif « territoire zéro chômeur de longue durée ». A ces présentations a été ajoutée une table ronde de praticiens qui a permis d'interroger les marges d'action dont ils disposent ou non pour prendre en charge les problématiques de santé chez les salariés vieillissants.

[PDF] [Impact des outils d'intelligence artificielle sur les travailleurs âgés](#)

[Y Paredes](#), [R Pellerin](#), [V Botta-Genoulaz](#) - 3ème Congrès Annuel de la ..., 2025 - hal.science

L'augmentation de la proportion de travailleurs âgés constitue un défi de plus en plus pressant pour les entreprises. L'évolution démographique vers une population active vieillissante se confronte à des besoins de compétitivité accrue dans un environnement industriel en pleine transformation numérique marqué par la montée en puissance de l'intelligence artificielle (IA). Dans ce cadre, les entreprises se retrouvent face à la nécessité de maintenir cette main-d'œuvre, car ces travailleurs détiennent des compétences, savoir-faire et des expériences essentielles pour l'innovation et la continuité des opérations [1]. Cependant, le vieillissement de la main-d'œuvre s'accompagne de risques tels qu'une baisse des performances physiques et cognitives [2],

exacerbée par la transition technologique rapide. Cela nous pousse à réfléchir aux défis que présentera un marché du travail comprenant une proportion importante de travailleurs plus âgés opérant dans des milieux fortement imprégnés d'outils d'IA. À l'ère de l'industrie 5.0 où le bien-être des employés est mis à l'avant-plan [3], il devient ainsi indispensable de mieux comprendre comment les nouveaux outils d'IA affectent ces employés dans leur milieu de travail. Nous proposons ici de recenser et caractériser les principaux travaux dans le domaine. Ce travail préliminaire se veut le résultat d'une revue de littérature menée sur la base de données de Web of Science. Au final, 28 articles ont été recensés. Les constats importants issus de ce travail sont présentés de façon sommaire dans la prochaine section.

Synthèse des travaux de recherche Sur le plan démographique, les études recensées ciblent spécifiquement les travailleurs âgés de 50 ans et plus. Certaines recherches couvrent aussi des volets axés sur la diversité et l'inclusion, notamment concernant les sous-groupes comme les femmes ou les personnes handicapées au sein de la main-d'œuvre. En termes de focalisation de la recherche, on peut distinguer quatre axes principaux de recherche, soit : (1) Les enjeux : Études abordant les appréhensions, défis et les stratégies liés à la gestion d'une main-d'œuvre vieillissante ; (2) L'intégration technologique : Recherches sur le développement et l'application de l'IA et autres technologies pour supporter ou remplacer les travailleurs âgés ; (3) L'impact sur la santé et bien-être : Études axées sur l'utilisation de l'IA ou de son impact sur la santé physique et mentale des travailleurs âgés ; et (4) L'éthique et l'inclusion : Travaux qui examinent les cadres éthiques et l'inclusivité dans l'utilisation des technologies, dont l'IA, en milieu de travail (...).

[PDF] [Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle \(IRDP\)](#) diapo 64 et suivantes

Présance, Dr M. Fadel, juin 2025

Création d'un IRDP basé sur données SPSTI : Issu d'une étude monocentrique ; transmission de l'indice aux SPSTI ; guide d'utilisation

[HTML] [Guide pratique – Entreprises : s'engager en faveur des 50 ans et +](#)

Atout'âge, mai 2025

Dans un contexte de vieillissement de la population active, les entreprises sont appelées à adapter leurs pratiques pour favoriser l'emploi durable des salariés de 50 ans et plus. Ce guide, publié en mai 2025 et réalisé par « [les entreprises s'engagent](#) », fournit des repères clairs et des outils concrets pour accompagner cette évolution.

Conçu à l'attention des dirigeants, responsables RH et managers, il propose des leviers d'action autour de la gestion des parcours professionnels, de la prévention de l'usure, de la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge, et de la valorisation des compétences des seniors.

Structuré en chapitres thématiques, ce document aborde notamment :

La déconstruction des idées reçues sur l'âge ; le recrutement avec des méthodes adaptées ; l'accompagnement des carrières en seconde partie de vie professionnelle ; l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie ; la préparation à la fin de carrière et à la transition vers la retraite

Enrichi de témoignages d'entreprises, de retours d'expérience et de fiches pratiques, ce guide constitue une ressource complète pour outiller les organisations soucieuses de conjuguer performance, inclusion et responsabilité sociale.

[PDF] Kit d'animation : comment intégrer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle dans le dialogue social. Préfet de la région Occitanie, 01/2025, 48 pages

<https://www.prst-occitanie.fr/a/836/kit-d-animation-comment-integrer-la-prevention-de-la-desinsertion-et-de-l-usure-professionnelle-dans-le-dialogue-social/>

Ce kit a été réalisé dans le cadre du PRST Occitanie. Il propose des outils destinés d'animation et de sensibilisation sur la problématique de la prévention de désinsertion et de l'usure professionnelle (PDUP) à destination des acteurs du dialogue social.

Il s'adresse à tous les acteurs du maintien dans l'emploi et les acteurs ressources sur le champ du dialogue social et regroupe des ressources utiles sur les enjeux et les démarches en matière de maintien dans l'emploi avec une approche préventive et collective :

- Quels enjeux pour les entreprises ?
- De quoi parle-t-on ?
- Comment agir en anticipant les situations d'exclusion ? Quelle démarche pérenne mettre en place ?
- Sur quels acteurs ressources s'appuyer et quels sont les dispositifs à mobiliser ?

Le kit est composé d'une quinzaine d'outils qui permettent de sensibiliser employeurs et représentants du personnel sur la PDUP :

- une notice d'utilisation accompagnée par un diaporama de présentation du kit ;
- un modèle d'invitation si vous souhaitez organiser une séance de sensibilisation sur la PDUP ;
- une ingénierie d'animation pour organiser facilement sa séance de sensibilisation, ainsi que des outils pédagogiques ;
- deux formats de diaporama de présentation pour vous animer cette séance :
- un format pour une sensibilisation de 30 mn environ,
- un format long permettant d'aborder le sujet sur 3h environ.
- un tableau reprenant en détail les leviers pouvant être mobilisés dans le cadre du dialogue social pour agir en matière de PDUP ;
- une plaquette de sensibilisation pouvant être remise aux participants, reprenant des messages clairs et adaptés aux acteurs du dialogue social (employeurs, élus CSE, délégués syndicaux) sur le sujet. Cette plaquette propose un outil d'autodiagnostic pour aider les entreprises à situer leurs enjeux en matière de PDUP ;
- une note proposant des ressources bibliographiques utiles si vous souhaitez en savoir plus sur le sujet ;
- un tableau reprenant les acteurs ressources et les outils mobilisables, selon les situations rencontrées ;
- un modèle de fiche d'évaluation à chaud pour les séances de sensibilisation et de fiche de retour d'expérience à froid pour les séances format long à remettre aux participants.

[HTML] [Longitudinal Changes in Work Ability, Well-Being, and Psychosocial Risk Factors Among Older Workers: The ProAgeing Study](#)

A Fattori, T Barnini, A Comotti, P Bufano... - La Medicina del Lavoro, 2025 Aug 4;116(4)

As the workforce ages, older employees face increasing challenges in adapting to changing job demands, including technological advances and ongoing occupational risks such as shift work and physically demanding tasks. Work ability is a reliable indicator of older workers' capacity to meet both physical and mental requirements of their jobs. The ProAgeing study, a multicenter investigation specifically focused on workers over 50 years old, examined long-term patterns in work ability, perceived health, and psychosocial risk factors, along with their interactions across this demographic.

Methods:

Participants completed self-reported questionnaires at baseline and after one year, including the Work Ability Index (WAI), technostress, sleep quality, perceived stress, health, and psychosocial risk factors. A first-difference linear regression model was used to assess predictors of changes in WAI. Subgroup analyses examined differences across occupational roles (bank employees, administrative employees, and manual workers).

Results:

Of the 470 workers enrolled, 356 (76%) completed the follow-up. A significant decline in average WAI score was observed over 12 months (-1.2 points, $p < 0.001$), mainly in subscales related to work demands and physical illness. Technostress levels slightly decreased, suggesting adaptation over time. Bank employees showed less favorable trends than manual workers, indicating that digitalization and higher job demands significantly affected employees' well-being, especially older workers. Improvements in perceived health and reduced stress mostly contributed to enhanced work ability.

Conclusions:

These findings highlight the importance of targeted interventions to enhance health and lower stress among aging workers, supporting their well-being and subsequently their work ability.

[Résumé] [Le maintien dans l'emploi des seniors à l'approche de la retraite : L'hétérogénéité des effets selon les caractéristiques individuelles](#)

Tom Robert (direction Sandra Cavaco), projet de thèse, inscription le 16/09/2024, Université Paris-Panthéon-Assas

Cette recherche vise à analyser les facteurs influençant le maintien dans l'emploi des seniors en France, en particulier à l'approche de l'âge légal de départ à la retraite. En s'appuyant sur des données administratives et des enquêtes, nous évaluons l'impact des réformes de l'âge légal (notamment celle de 2010) et des politiques publiques mises en œuvre pour encourager le prolongement de la vie active. Notre étude s'intéresse notamment aux effets de substitution entre le travail et d'autres régimes d'assurance (chômage, invalidité) et à l'efficacité des dispositifs tels que les CDD seniors et les contrats de professionnalisation. À travers des modèles économétriques, notamment des méthodes de double différences, et des méthodes d'appariement, nous cherchons à identifier les profils de seniors les plus susceptibles de quitter le marché du travail et à mesurer l'impact causal des politiques publiques. Les résultats de cette thèse contribueront à éclairer les débats sur les enjeux du vieillissement de la population et à formuler des recommandations pour améliorer les politiques d'emploi des seniors.

[PDF] [Le maintien en emploi des seniors dans les petites entreprises en PACA. Bilan du projet](#)

Aract Paca, Dreets Paca et Afpa Paca, décembre 2024, 62 pages

L'objet de ce projet était d'investiguer le sujet du maintien en emploi des seniors pour prévenir la désinsertion professionnelle. Les actions réalisées dans 4 entreprises sont présentées (actions de tutorat et quelques actions de maintien en emploi).

[HTML] [Ne pas se sentir capable de faire le même travail 2 ans plus tard, du fait de son état de santé, diffère selon les conditions de travail](#)

M Guilbert, L Rollin, S Volkoff, A Leroyer - ... des Maladies Professionnelles et de l' ..., 2025

Une des façons de repérer précocement les salariés à risque de décrochage professionnel à moyen terme est de leur demander s'ils pensent que leur état de santé leur permettrait d'effectuer, dans 2 ans, le même travail qu'actuellement – notion nommée par la suite « capacité perçue de travail ». L'objectif principal de cette étude était d'identifier les conditions de travail associées avec la capacité perçue de travail, l'objectif secondaire, de valider les liens entre la santé perçue des salariés et la capacité perçue de travail.

Méthodes

Les données pondérées de l'échantillon national 2022–2023 de l'observatoire Evrest ont été mobilisées pour ce travail. Seuls les salariés de 45 ans et plus ont été inclus dans l'étude. Des modèles de régression logistique uni-, puis multivariés ont été utilisés pour étudier les liens entre capacité perçue de travail et conditions de travail, d'une part, santé perçue, d'autre part.

Résultats

À la question sur la capacité perçue de travail 2 ans plus tard, parmi les 4173 salariés de 45 ans et plus, 4,6 % avaient répondu « non, sans doute pas », 19,8 % « ce n'est pas sûr » et 75,6 % « oui, c'est à peu près certain ». Les contraintes physiques, l'intensité du travail, le manque de ressources psychosociales et la pression psychologique étaient significativement liées à la capacité perçue de travail. La présence de plaintes ou symptômes qui gênent dans le travail concernant les problèmes ostéoarticulaires au niveau des membres inférieurs, des vertèbres dorsolombaires, l'anxiété, la fatigue et la lassitude, les troubles auditifs et les troubles digestifs, étaient significativement associées à un doute sur la capacité perçue de travail 2 ans plus tard.

Conclusion

Le décrochage professionnel pourrait être limité en poursuivant l'amélioration de certaines conditions de travail particulièrement sélectives chez les salariés ayant des problèmes de santé.

[PDF] [Poor psychosocial work environment: a ticket to retirement? Variations by gender and education](#)

HS Eyjólfssdóttir, T Hellevik, K Herlofson... - European Journal of ..., 2025 - Springer

This study investigates the impact of psychosocial working characteristics on employment exit among older workers, examining variations by gender and educational attainment. Data were drawn from the Norwegian

Life Course, Ageing, and Generation study (NorLAG) collected in 2007 and 2017 (N = 2,065) linked to income register data for four subsequent years. Time-to-event analyses revealed that poorer psychosocial working environment increased the likelihood of employment exit. For women, low autonomy was significant, while for men significant associations were found for high job stress, low job variety, lack of appreciation, limited learning opportunities, accumulation of poor job resources, and job strain. Interaction analysis showed only significant gender differences for few learning opportunities and poor job resources. Separate analyses stratified by educational attainment showed no significant association for those with compulsory education, while those with higher levels of education were more likely to retire if faced with low job variety, low autonomy, and poor job resources—yet interaction analysis showed no significant differences. These findings suggest that interventions aimed at delaying retirement should consider gender and socioeconomic differences, providing older workers with more control over their tasks and equitable access to learning opportunities and resources.

[Extrait] [Prévention de la désinsertion professionnelle](#)

MOULIN P. ; MAUBLEU C. ; JERECZEK V. ; BOULY D. ; ET COLL.

La Revue du praticien, vol. 75, n° 4, avril 2025, pp. 369-376, ill., bibliogr. (En français)

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) repose sur une intervention précoce et une coordination entre les professionnels de santé (médecins généralistes, du travail, etc.). La loi du 2 août 2021 a renforcé cette prévention avec des dispositifs comme les cellules PDP, la visite de mi-carrière, le rendez-vous de liaison et l'assouplissement des conditions de la visite de préreprise. Les services de santé au travail, notamment le médecin du travail, jouent un rôle central dans l'évaluation de l'aptitude, la mise en œuvre d'aménagements, la coordination avec les autres acteurs et la sensibilisation des entreprises. Cet article présente également le cas d'une salariée de 43 ans ayant eu un aménagement de poste (changement d'activité).

Site de l'éditeur : <https://www.larevuedupraticien.fr/>

[PDF] [Prolongation of Working Life and Its Effect on Work Disability and Retirement Income](#)

[R van Ooijen](#), S Brouwer - netspar.nl

Pension reforms have significantly extended working lives. However, not all workers can continue working until the higher retirement age due to health issues. This paper examines how abolishing early retirement and increasing the statutory retirement age have impacted disability applications and the income of disabled employees. Using data from UWV and CBS, the study analyzes effects based on gender, income, employment sector, and health status. Disability applications among those over 60 have doubled since these policy changes. Lower-income employees are at higher risk of disability after the abolishment of early retirement, particularly in physically demanding sectors such as agriculture, construction, industry, transport, and trade. In the public sector (government, education, and healthcare), the increase in statutory retirement age has led to more disability applications. Chronic illness increases disability risk when early retirement is abolished but does not appear to affect applications under the higher statutory retirement age. Disabled employees experience a 10% income decline before and after retirement, regardless of early retirement eligibility. These findings suggest that policies should protect vulnerable workers from being forced out due to disability. The early retirement scheme (Regeling vervroegde uittreding, RVU), effective since January 1, 2021, meets a demand but is costly, as it shifts financial responsibility to employers. A key concern is whether employers in low-wage sectors can afford it, particularly with the scheme becoming permanent in 2026. The government could support long-term employability by funding preventive measures and facilitating work adjustments well before retirement. Proactive career planning could help employees remain in the workforce longer while reducing late-career disability risks.

[PDF] [Psychosocial work determinants of older adults' participation in the job market: protocol for a scoping review of quantitative longitudinal studies](#)

[R Ndjaboue](#), S Ruddy, F Bulver, J Diendere... - Systematic ..., 2025 - Springer

More than one-third of the population in developed countries is aged 50 and older (hereafter older adults), and this proportion has been increasing every year. Aging is associated with labor shortages which places a large

socioeconomic stress on individuals, organizations, and governments. Evidence on the influences of psychosocial factors in older workers mostly focuses on adverse health outcomes and early retirement, with little or no evidence of their influences on other aspects or assessments of older adults' participation in the job market. In this work, we aim to describe existing quantitative longitudinal studies on the relationship between psychosocial work factors and older adult's participation in the job market, and to explore how the outcome is operationalized in existing studies on this topic.

Methods

The scoping review frameworks developed by the Joanna Briggs Institute (JBI) and Levac and colleagues will guide this study. We will perform a comprehensive search for eligible publications in the following databases: MEDLINE, AgeLine, CINAHL, PsycInfo, SCOPUS, ProQuest One Business, SOCindex, Abstracts in Social Gerontology, and Social Works Abstract. This work will focus on the job-demand-control-support, the effort-reward imbalance, the organizational justice, three renowned theoretical models, while paying attention to other work risk factors measured in selected studies. Studies involving older adults of 50 years old or more and published in English or French will be considered, regardless of publication date. Abstracts, full-text screening, and data extraction will be performed independently by two trained reviewers using standard methodology. While sorting studies, we will complete a narrative synthesis of findings considering, when possible, sex and gender.

Discussion

While rigorous reviews are increasingly being recommended for decision-making in organizational and political guidelines, providing an overview of psychosocial work factors associated with older adult's participation in the job market is a crucial start point. This scoping review will contribute to the understanding of how to define and assess participation in the job market and its work-related determinants in older adults. Our findings may also help to prioritize if and what future systematic reviews on this topic should focus on.

[HTML] [Retention of Aging Drivers in the Logistics Industry: A Qualitative Case Study](#)

SC Warren - 2025 - search.proquest.com

DOCTOR OF PHILOSOPHY IN BUSINESS ADMINISTRATION, San Diego University, California March 2025

The logistics sector faces challenges due to an aging workforce, retirement, and a problem with retention. The problem addressed is a shortage of professional heavy and tractor-trailer truck drivers in the logistics industry and finding ways to hire and retain older drivers born between 1957 and 1967. The purpose of this qualitative case study was to investigate what practices were being implemented to hire and retain older drivers born between 1957 and 1967 in the logistics industry. Organizational support theory provided the framework for comprehending and organizing current HR management strategies. Qualitative case study research with an online semi-structured questionnaire was used to investigate 10-12 HR directors' nationwide views on hiring and retaining older workers. After IRB approval, participants were contacted via email to explain the study and then by phone to request participation. Qualitative data was organized through pattern recognition, facilitating content analysis and the emergence of several themes. These included a) flextime, b) competitive wages, 3) skillset experience, 4) wellness programs, 5) healthcare, and 6) recruitment. The findings supported the recommendations to implement a strategic recruitment and retention program that made use of current processes while increasing resources for a more senior workforce. Logistics companies will have to rethink their approaches to hiring, retaining, and compensating tractor-trailer drivers if they want to keep up with the demands of senior drivers while still allowing them a work-life balance. Using longitudinal panel research to learn more about driver turnover, shortages, and demographic patterns could help HR design a good plan.

[PDF] [Reversing ageism and extending working lives: the Finland model](#)

N Väänänen - 2025 - julkari.fi

In response to increasing longevity, many countries are seeking to extend the working lives of their populations. Often, the aim is to increase the employment of older workers. This requires tackling different forms of ageism in the labour market and social security. This article describes how Finland managed this shift which started in the mid-90s when Finland was exiting a deep recession. Older people faced discrimination, and social security

was becoming financially unsustainable in the long run. A holistic reform of public policy was initiated. The root cause for the unsustainability was ageism. The reforms resulted in better inclusion of people over 50 in various forms of employment and lifelong learning. Purpose: In the space of thirty years, Finland has moved from being a country of early retirees to a country of later retirement. This shift required a profound change in the way workers, employers and the whole society perceived employment of older people. We review the major national initiatives and reforms in Finland since 1990s aimed at extending the working careers of older workers. A major guideline was to promote the work ability of older workers and to understand their experience as an asset. The pension reforms that were implemented are also presented briefly. The article compiles analyses of these changes and discusses their impact. Materials and methods: The author examines relevant policy and legislative changes to understand what the Finnish society did. The author carefully describes the most important parts of the reforms and policy initiatives. The author analyses relevant research articles and policy papers to study the impact and the ideological shift of different policy changes. The article is a case study focussing on Finland. Results: The effective retirement age in Finland has steadily increased since the early 90s. Compared to 1993, the employment rate for the 60–65 age group had increased by 44 percentage points in 2023. The change is explained by successful pension reforms, demographic shift and educational effects. Originality/value: The article examines the successful change in policies, including active ageing in Finland. The article compiles research, analyses and data from the last 30 years. The text describes how the new approach penetrated through the society resulting in a significant increase in the employment rates of older workers. Finland is a successful example of reversal of the early labour market exit trend. Thus, the Finnish case offers lessons for other countries grappling with ageism.

[PDF] Risk factors for voluntary early old-age retirement in middle-aged workers: A meta-analysis

Scand J Work Environ Health [Online-first -article pdf](#)

<https://doi.org/10.5271/sjweh.4241> | Published online: 25 Jul 2025

by [Shiri R](#), [Poutanen J](#), [Haukka E](#), [Härmä M](#), [Ervasti J](#)

- Objective This meta-analysis aimed to identify sociodemographic, lifestyle, work-related and health risk factors for voluntary early old-age retirement among middle-aged workers.
- Methods Searches were conducted in PubMed, Web of Science, PsycInfo, and Scopus from their inception until February 2025. Observational longitudinal studies involving workers aged 40–64 years were included. Two reviewers evaluated the methodological quality of the studies. A random-effects meta-analysis was performed, and heterogeneity and publication bias were assessed.
- Results From 13 899 publications, 23 longitudinal studies (N=2 270 430 participants) were included. The following factors were associated with an increased risk of early old-age retirement: age [hazard ratio (HR) 1.35, 95% CI (confidence interval) 1.12–1.63 per year increase], overweight or obesity (HR 1.10, 95% CI 1.03–1.17), physically demanding work (HR 1.29, 95% CI 1.05–1.59), low job control (HR 1.14, 95% CI 1.11–1.17), low influence at work (HR 1.10, 95% CI 1.02–1.19), low organizational justice (HR 1.27, 95% CI 1.10–1.46), lack of skills and knowledge development (HR 2.16, 95% CI 1.63–2.85), suboptimal self-rated general health (HR 1.22, 95% CI 1.12–1.34), chronic physical conditions (HR 1.11, 95% CI 1.05–1.17), and depressive symptoms (HR 1.34, 95% CI 1.12–1.61). Conversely, a lower risk was found among individuals who were unmarried, separated, or widowed (HR 0.74, 95% CI 0.60–0.91).
- Conclusions This meta-analysis underscores the impact of overweight, physical and psychosocial work factors, lacking skills and knowledge development and health conditions on early old-age retirement risk among middle-aged workers. Targeted interventions to encourage healthy lifestyles, foster a supportive work environment, and promote mental health may help to reduce early old-age retirement risk.

[Résumé] [Vieillissement et santé des aides-soignantes en fin de carrière : fragilité et maintien en emploi](#)

Hortense Mahout (direction Michel Druet-cabanac, Achille Tchalla)

Projet de thèse

Discipline(s) :

Biologie Chimie Santé mention Santé publique, épidémiologie, environnement et sociétés

Inscription en doctorat le 18/09/2023

Ecole(s) doctorale(s) : Biologie, Chimie, Santé de Limoges

L'arrivée aux âges avancés des générations du baby-boom et l'allongement de l'espérance de vie ont pour conséquence d'observer un vieillissement de la population dans les pays développés. Les progrès médicaux, sanitaires et sociaux ont permis à bien plus de personnes, y compris certaines fragiles, d'atteindre les grands âges, auxquels les problèmes de santé sont courants. Ces problèmes de santé peuvent conduire à une perte d'autonomie et nécessiter la mise en institution avec une augmentation des besoins en soins qui en découlent. Parallèlement, la population des professionnels de santé vieillie également. Les conséquences de ce vieillissement sur les personnels soignants peuvent être à l'origine de nombreuses difficultés en favorisant la survenue de pathologies professionnelles liées à la pénibilité de leur métier et de compromettre leur maintien dans leur emploi. S'intéresser à la soutenabilité du travail tout au long de la vie active et plus spécialement en fin de carrière est une préoccupation majeure dans le contexte politique actuel de l'allongement du nombre d'années travaillées pour la retraite. L'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie dans les institutions (EHPAD, USLD) est particulièrement assuré par les infirmières et les aides-soignantes. Ces 2 catégories socioprofessionnelles n'échappent pas au vieillissement de la population et elles même sont confrontés à l'usure de leur parcours professionnel. L'objectif de ce travail sera d'identifier les facteurs de pré-fragilité liés aux conditions de travail des personnels soignants vieillissants (aides-soignantes et infirmières) et travaillant dans des institutions prenant en charges des personnes âgées en Nouvelle Aquitaine. Ces personnels seront ensuite suivis jusqu'à leur retraite. La population de l'étude sera les personnels soignants vieillissants travaillant dans des institutions prenant en charges des personnes âgées en Nouvelle Aquitaine. Il sera réalisé une évaluation des conditions de travail, des risques encourus et des conséquences pour leur santé. Ce projet s'appuiera également sur les médecins du travail des services de prévention et de santé au travail auxquels sont affiliés ces établissements. Une évaluation annuelle de l'état de santé à la recherche de facteurs de pré-fragilité sera réalisée. Des actions de prévention (organisationnelles et techniques) seront mises en place.

[PDF] [Working conditions and organizational practices to support well-being of multiage workforce in Germany, USA, Japan, and South Korea](#)

The study details the development of the Later Life Workplace Index (LLWI) in Germany and its adaptation for use in the USA, Japan, and South Korea. The objective is to determine how the LLWI can be utilized to improve workplace environments and enhance the productive engagement of ageing employees across diverse organizational settings.

Design/methodology/approach

This paper presents findings from several publications of a multimethod research project aimed at developing the LLWI. Surveys were designed to encompass all relevant dimensions and indicators of workplace practices affecting older workers. The responses were statistically analyzed to generate index values, providing a metric for comprehensive evaluation and benchmarking. The Japanese and Korean versions were developed based on the original German and USA versions.

Findings

The results indicated that organizations using the LLWI effectively identified critical areas for improvement and strengths in managing older employees. The index helped organizations pinpoint discrepancies between existing policies and the actual workplace experiences of older employees, thus offering a basis for strategic enhancements. The cross-cultural adaptability underscores its potential as a globally recognized tool.

Originality/value

This study makes a unique contribution to the field of organizational management by demonstrating the practical application and benefits of the LLWI as a comprehensive diagnostic tool for managing ageing workforce across three continents.

[PDF] [Working conditions and sustainable work. Keeping older workers in the labour force](#)

EU-OSHA, 31 march 2025, 77 p.

Europe's population is ageing and has experienced natural decline since 2014, cushioned only by net migration. The working-age population is shrinking as the number of older individuals grows, a trend expected

to continue with the retirement of the baby boom generation. This shift presents challenges for policymakers in relation to employment, living standards and welfare sustainability across EU Member States.

This report aims to answer the question of how to keep older workers in employment as long as possible. It provides a comprehensive analysis of employment developments. It examines job quality differences across various age groups and analyses differences in job quality within the group of older workers. The report also explores the push and pull factors influencing employment trends across Europe and delves into the policies and practices implemented by Member States to keep older workers in the workforce. It highlights the critical role of social partners in shaping these outcomes and, finally, provides general pointers for policymakers to consider.

[PDF] [Working conditions and sustainable work. Keeping older workers engaged - Country report: France](#)
 EU-OSHA, 28 March 2025, 14 p.

Contents : Background ; context and trends ; Main factors for exiting the labour market ; Age discrimination ; Incentives for early retirement ; Health issues and physical work ; Priorities and policies ; Sustainable work ; Indicators ; Activities related to working conditions ; The role of social partners ; Policy pointers.

[PDF] [Working conditions and sustainable work. Keeping older workers engaged - Country report: Germany](#)
 EU-OSHA, 28 March 2025, 14 p.

FF Eiffe - 2025 - policycommons.net

This working paper, commissioned by Eurofound, examines the factors influencing labor market participation of older workers in Germany. While Germany performs well in employment indicators for the 55-59 age group compared to the EU average, there's room for improvement in the 60-64 age bracket. The report identifies key factors such as pension system reforms, age discrimination, company commitment, health, and socio-economic considerations that impact the engagement and retention of older workers. It also explores current policies and initiatives aimed at promoting sustainable work and highlights the role of social partners in supporting older workers in Germany.

[PDF] [Working longer, feeling worse? How job quality shapes the mental health toll of delayed retirement](#)
 A Lugova, M Belloni, B Legendre, J Tanguy - WORKING PAPER SERIES, 2025 - iris.unito.it, [Dipartimento di Economia e Statistica "Cognetti de Martiis"](#), Turin

This paper examines the impact of delayed retirement, induced by pension reforms, on late-career mental health, focusing on working conditions. While studies have analyzed aspects of job quality — such as high-strain roles and automation risk — none have considered the full range of job characteristics shaping workers' experiences. We address this gap by analyzing six key dimensions of job quality: skills and discretion, working time quality, physical environment, social environment, work intensity, and career prospects. To mitigate endogeneity concerns associated with self-reported mental health measures, we incorporate occupation-level data on working conditions from external sources. Our analysis leverages pension reforms enacted between 2011 and 2015 in 14 European countries, integrating data from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe with job quality measures from the European Working Conditions Survey. Using a staggered difference-in-differences design, we estimate the causal impact of extended work horizons on depression while accounting for cross-country differences in labor markets and pension systems. Our findings confirm that, on average, delaying retirement negatively affects older workers' mental health. However, the magnitude of this impact varies significantly depending on job quality. Workers in unsupportive social environments, precarious jobs with limited career prospects, or roles with low autonomy and high intensity exhibit the highest increases in depression. In contrast, those in supportive workplaces, stable jobs, and high-autonomy roles experience milder negative effects or even mental health benefits. To ensure pension reforms do not adversely affect workers' well-being, they should be complemented by labor market policies that promote sustainable working conditions, job adaptability, and lifelong learning.

[PDF] [Young and Crafty: Exploring Reciprocal Effects of Job Crafting and Work Ability Across Age Groups](#)
 ST Schepp, [SA Boehm](#) - Academy of Management Proceedings, 2025 - journals.aom.org

The challenge of maintaining work ability, defined as the capacity to continue performing one's job despite increasing demands, has become more significant in today's increasingly demanding work environment and aging population. Approach job crafting has been identified as a key strategy for enhancing work-related resources, which are critical for managing such demands. This study draws on relevant theories on job resource and aging to explore the relationship between job crafting and work ability among younger and older workers. By addressing gaps and ambiguities in existing literature, it examines potential reciprocal effects between job crafting and work ability, clarifies their causal direction, and assesses the impact of aging on the prevalence and effectiveness of job crafting. Utilizing a random intercept cross-lagged panel approach, we analyzed data from 1,940 German office workers surveyed four times over two years. Findings indicate positive within-person cross-lagged effects of work organization, adoption, and metacognition on work ability in the overall sample, especially among younger workers. Reciprocal within-person effects of work ability on adoption and metacognition were observed only for younger, but not for older workers. Overall, this study suggests that specific job crafting strategies can serve as practical and self-driven approaches to enhance work ability, particularly for younger workers.

GRH et vieillissement

[Résumé] [Age management for older worker research evolution and trends: A bibliometric analysis](#)

[GA Nurani, YH Lee](#) - Educational Gerontology, 2025 - Taylor & Francis

This article aims to further understand age management strategies for older workers, along with the key thematic themes that influence research in this field. To achieve this objective, a sample of 347 articles was obtained from the Web of Science database and then analyzed using bibliometric methods. Four types of analysis were used: performance analysis, the evolution of keywords, longitudinal analysis, and analysis by period. Based on the data available on the Web of Science, the time frame starts from 1997 to 2023. Each period showed different trends in response to organizational changes and global situations. Nevertheless, the cluster with the most significant number of articles only sometimes indicates well-developed themes. The current period, 2021 to 2023, concludes with some encouraging topics in human resource management, such as sustainable employment and intergenerational communication, that offer potential for further study. Suggestions from that period involve using quantitative methodologies to determine contextual factors of older workers, including a multidimensional approach to explore aging and economic welfare and applying qualitative approaches to explore stakeholder support for age management practices.

[Résumé] [Age, skills and the labour market: supporting at-risk older jobseekers in becoming work-ready](#)

[P Taylor, S Riaz, C Earl](#) - Handbook on Education and the Labour ..., 2025 - elgaronline.com

Training is often not available and not effective for older jobseekers, particularly the most vulnerable. Responding to this gap, this chapter considers the practical design of training targeting this group, drawing from research carried out among participants in an Australian initiative that provided an intense, holistic range of activities focused on IT skills, self-esteem and confidence building, healthy lifestyle, building daily routine and vocational planning. We report evidence of continued engagement with work and skills development among participants. They considered the team providing the activities to be supportive, sincere and passionate, and valued the expert assistance that was provided. They identified a shift towards a positive mindset as they had been introduced to future possibilities during the program. The research indicates that it is possible to provide work-focused support to the most marginalised older workers, but this needs to demonstrate authenticity and tailored content, and respond to their often-complex needs.

[HTML] [Building an age-inclusive workplace for older workers: A dual pathway of age-inclusive HR practices to facilitate successful aging at work](#)

[Guodong Cui, Dorien D.T.A.M. Kooij, Ying Zhang, et coll.](#), Journal of Vocational Behavior, volume 161, September 2025, 104148

With an increasing number of older workers in the workplace worldwide, it is critical for organizations to help

older workers age successfully. However, little is known about how and why human resource (HR) practices contribute to older workers' successful aging at work. Guided by the process model of successful aging at work (Kooij et al., 2020), we propose a dual-path mediation model in which age-inclusive HR practices (AIHRP) positively contribute to successful aging at work via demands-abilities fit and relatedness needs-supplies fit. We further extend this theoretical model by hypothesizing occupational future time perspective as a self-regulation resource that strengthens the benefits of AIHRP. A multi-source and multi-wave survey was conducted, and a matched sample of older workers (aged 45 years and above) and their leaders were used to test the hypotheses. The results showed that AIHRP had a positive direct and indirect effect on successful aging at work through increased demands-abilities fit and relatedness needs-supplies fit, particularly among those older workers with higher occupational future time perspective (vs. lower). Theoretical and practical implications are discussed.

[PDF] [Cadres seniors. Un mouvement s'amorce dans les entreprises... mais reste encore trop timide](#)
APEC, avril 2025, 13 p.

Si leur départ à la retraite inquiète légèrement moins les cadres séniors qu'il y a 3 ans, ces derniers continuent à se sentir en posture défavorable pour évoluer professionnellement au-delà de 55 ans, en interne comme en externe. De leur côté, depuis la réforme des retraites, les entreprises, dans leur majorité, n'ont pas fait évoluer leur politique RH vis-à-vis des séniors et ces derniers s'en rendent compte. Si des mesures existent notamment dans les grandes entreprises, elles concernent encore peu le recrutement ou la formation des seniors.

[PDF] [Consultation sur l'emploi des salariés expérimentés](#)
Ipsos, 04/2025, 52 pages

Cette enquête menée auprès de 1083 DRH offre un éclairage sur la place des salariés expérimentés dans les entreprises françaises. Malgré leur présence significative, seulement un quart des DRH interrogés ont mis en place des dispositifs spécifiques pour les seniors. L'enquête met en lumière les défis liés à la prévention de l'âgisme, la formation continue, la gestion des carrières et le transfert intergénérationnel des compétences. Près de 4 entreprises sur 10 mettent en place des formations pour prévenir la discrimination par l'âge, notamment lors des recrutements, une proportion plus importante dans les grandes entreprises. L'enquête identifie des pistes d'amélioration pour une meilleure intégration et valorisation des travailleurs vieillissants dans le monde du travail. Notamment, 50% des DRH attendent de l'aide de la part des interlocuteurs institutionnels sur le sujet de l'emploi des travailleurs expérimentés. Parmi ces DRH, ils attendent avant tout des acteurs institutionnels un meilleur accompagnement (44%), plus d'information et de communication (35%) et enfin des formations.

<https://www.ipsos.com/fr-fr/seules-8-des-entreprises-ont-concu-des-politiques-de-recrutement-dediees-aux-salaries-experimentes>

<https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2025-04/Ipsos%20->

[Résumé] [Generational differences: motivations and values of younger and older workers](#)

S Butler - Strategic HR Review, 2025 - emerald.com

The purpose of this paper is to explore the generational literature to identify differences in motivation and values across the different generations in the workplace. This is with a view to providing insight for business leaders and managers to shape their management approach to support a more inclusive culture.

Design/methodology/approach

This paper considers the recent generational literature from 2010 onwards reflecting the impact of millennials entering the workplace from the 2000s and Generation Z from mid-2010s who now make a significant proportion of the workforce shaping workplace trends and dynamics.

Findings

This paper identifies numerous examples of generational differences between younger and older workers motivations and values in the workplace highlight the need for further research into management best practice to focus on developing an inclusive culture for all generations to thrive.

Originality/value

The Baby Boomers, Gen X, Millennials and Gen Z currently work side by side in the workplace, so

understanding differences between these generations is critical to establishing an inclusive culture where all generations can thrive.

[HTML] [Les pratiques RH pour les Collaborateurs Seniors](#)

Atout'âge, pas de date

Synthèse du Podcast « Gestion des fins de carrière : votre enjeu rh de demain » de Jubiliz, avec Léna Basile, fondatrice de Meta4Human

Le mentorat

Accompagnés par des collaborateurs expérimentés, les nouveaux arrivants peuvent apprendre les codes et les valeurs de l'entreprise. Ce type d'accompagnement crée un environnement favorable à l'apprentissage et à l'intégration.

- La promotion de Nouveaux Managers

Cette pratique désigne l'attribution d'un mentor interne, expérimenté en management, qui partage son expérience et offre des conseils.

- Le Reverse Mentoring

Le reverse mentoring, où les jeunes conseillent les collaborateurs plus expérimentés, est une autre approche innovante pour casser les codes traditionnels.

- Le programme « Le Druide »

Le programme « Le Druide » met en avant un collaborateur expérimenté qui joue un rôle clé dans l'intégration des nouveaux entrants.

En conclusion, ces pratiques RH valorisent les collaborateurs expérimentés tout en offrant aux nouveaux entrants un cadre accueillant et enrichissant.

GRH et santé

[PDF] [Les nombreux pas de côté de Sanofi pour capter les besoins des salariés ayant \(eu\) un cancer](#) – Par le Nouvel Institut, avec Hélène Bonnet et Béatrice Sarazin

Revue des conditions de travail, n° 16, 2025, pp. 40-50

Cet article cite le cas de salariées de Sanofi ayant eu des temps partiels thérapeutiques dans le cadre du traitement d'un cancer du sein.

Egalement, action collective au sein de Sanofi : signature de la charte de l'INCa, plan d'action répondant aux engagements de la charte. Ce plan d'action s'affine autour de la création d'une antenne « Cancer & travail : agir ensemble » par site et de la définition des six domaines de compétences expérientielles à mobiliser au sein de ces antennes : 1) les salariés ayant (eu) un cancer, 2) les salariés aidant un proche touché par un cancer, 3) les managers ayant (eu) un collaborateur travaillant avec un cancer, 4) les représentants des ressources humaines, 5) les assistantes sociales et 6) les services de santé au travail (médecin et/ ou infirmières du travail en fonction des sites).

Conditions de travail / organisation du travail + santé des travailleurs vieillissants

[PDF] [Age and Career Resilience Through the Lens of Life Course Theory: Examining Individual Mechanisms and Macro-Level Context Across 28 Countries](#)

[B Goštautaitė](#), [N Kim](#), [BD Steindórsdóttir](#)... - Human Resource ..., 2025 - Wiley Online Library

Career resilience is critical to the world's aging workforce, aiding older workers in adapting to the ever-evolving nature of work. While ageist stereotypes often depict older workers as less resilient when faced with workplace changes, existing research studies offer conflicting evidence on whether older age hinders or improves career resilience. In response to this conflicting evidence, the present study employs multi-level data from 6772 employees in 28 countries to examine the age-career resilience relationships and underlying

mechanisms, hence advancing our understanding of career resilience across the life course. By integrating macro-contextual factors such as the unemployment rate and the culture of education with individual-level mechanisms such as positive career meaning and career optimism, we provide a comprehensive model explaining how career resilience varies across age groups. Grounded in life course theory, our findings resolve prior inconsistencies in resilience research, contribute to bridging the micro-macro gap in HRM literature, and challenge existing age-based stereotypes.

[PDF] [Are older workers more likely to exit employment following unexpected heat waves?](#)

V Intraligi, M Biagetti, [A Principi](#) - INAPP – National Institute for Public Policy Analysis, Rome, Italy. John Cabbot University – Department of Economics, Rome.

An expanding body of research documents the adverse impact of heat stress on aggregate employment outcomes, particularly in climate-exposed sectors and occupations. Yet, the role of individual-level heterogeneity-especially for what concerns ageing-remains relatively underexplored. By using Italian individual-level labor market survey data over 2004-2017, this study employs a pseudo panel research design to assess the impact of heat waves on the probability of transitioning in and out of employment for different cohort groups. While preliminary individual-level evidence indicates that heat waves significantly increase the probability of employment exit and decrease the probability of employment entry; controlling for unobservable cohort-province characteristics yields that only older cohorts show a higher probability of employment exit-while only younger ones show a lower probability of entry. These findings provide robust evidence of the vulnerability of older workers to climate-related labor market disruptions, and underscore the importance of integrating age-sensitive dimensions into labor and climate policy frameworks.

[HTML] [Cardiovascular load and physical capacity in older workers engaged in physically demanding occupations](#)

V Wahlström, [F Abtahi](#), [M Forsman](#), [L Yang](#)... - International Archives of Occupational and Environmental Health, 2025

To measure and determine the occupational cardiovascular workload and cardiovascular fitness among older employees (50 +) in four physically demanding occupational groups.

Methods

Health investigations, including aerobic capacity, were performed on 120 construction and kitchen workers, cleaners, and assistant nurses. Cardiovascular load was assessed over three working days using heart rate (HR) measurements. Data was processed for average loads (HR and Relative HR reserve (%HRR)) and measures describing variations in loads, such as time spent in different heart rate intensities.

Results

Participants' mean age was 57 (SD 4.1) years, and 63% of the participants were female. The mean %HRR over occupational groups was 24.9% (SD 6.8). Of the participants, 43% had an average cardiovascular load above 24.5%HRR and 11% over 33%HRR. Depending on the work sector, 22–37% of the worktime was spent in intensities over 30%HRR, and 2–4% was spent in cardiovascular intensities over 50%HRR. The average VO2max was 33.2 (SD 8.2) ml/kg/min for all, for men 39.0 (SD 7.0), and for women 29.8 (SD 6.9).

Conclusion

We found a high mean cardiovascular load at work among the senior workers in all four work sectors, but low proportions of the worktime were spent in high intensity levels. Despite a high mean cardiovascular load at work, a high proportion of the workers had low cardiovascular fitness. Given the possible negative effects of occupational physical activity and to meet future demographic challenges, future interventions should aim to reduce physical loads and increase physical fitness in the workforce.

[PDF] [Digitalization in the world of work and individuals in their second half of working life in Germany](#)

[LK Kortmann](#) - 2025 - edoc.hu-berlin.de

As digitalization continues to transform the world of work, understanding its implications for older workers is crucial. This dissertation comprises three papers that delve into the ramifications of digitalization on older workers in Germany. Drawing from data of the German Ageing Survey enriched by digitalization data on the

occupational level, this dissertation focusses on training behavior, subjective job quality, and self-perceptions of aging (SPA). In the first paper, the association between training behavior and the extent of digitalization in occupations is explored. Findings reveal positive associations between changes in the level of digitalization and training participation. Notably, gender differences in training participation are identified, with female employees working in occupations that experienced a strong digitalization boost over the last years potentially facing disadvantages compared to their male counterparts. The second paper shifts the focus to subjective job quality, examining how digitalization impacts various dimensions of job satisfaction and perceived occupational stress among older employees. Findings indicate that while digitalization generally seems to enhance job satisfaction, it can also lead to increased stress in certain aspects of work (tight schedules, negative environmental factors). The third paper investigates, how digitalization influences older workers' SPA. Latent change score models are employed to explore changes in SPA across domains such as physical and social losses, ongoing development, and self-knowledge. Remarkably, higher levels of digitalization are associated with positive shifts in SPA, particularly in the domains of ongoing development and self-knowledge. Overall, this dissertation contributes to a better understanding of how older workers fare in digitalizing occupations and informs policies and practices aimed at supporting older workers in an increasingly digitalized world of work.

[PDF] [Digital Skills for Senior Workers: A Systematic Review](#)

I Bua, [S Pastori](#), [E Minelli](#), [G Afeltra](#) - Available at SSRN 5195523 - [papers.ssrn.com](#)

Older workers often grew up in a time before widespread use of digital technology. While younger generations were introduced to computers, smartphones, and the internet from a young age, older workers may not have had the same exposure to these tools. As a result, they might not be as comfortable or confident in using newer technologies. The speed at which technology evolves can be overwhelming. Older workers who might have learned a specific software or tool in the past may struggle to keep up with newer versions or entirely different tools that have become industry standards. In this article, we offer a systematic literature review (SLR) in order to locate and evaluate the scholarly conversation on digital skills fluency and older employees from psychological, sociological, and economic perspectives. The results that have emerged from the literature suggest four important strands, both for academics and practitioners: Digital skills as a success factor in aging, Psychosocial Barriers and Stereotypes, Training, Development and Transfer of Skills, Adaptation Strategies and Digital Fluency. From SLR of 154 papers concerning the objectives of the study, the key areas of focus, theoretical models and research gaps are identified.

[PDF] [Ergonomic Strategies for an Ageing Workforce: Towards a Human-Centric Industry 5.0](#)

[J Alves](#), [TM Lima](#), [PD Gaspar](#) - [international-aset.net](#), august 2025

The challenges an ageing workforce poses within the context of Industry 5.0 underlines the necessity for human-centric production systems. This research was conducted in a multinational metalworking industry in Portugal and investigates work-related musculoskeletal disorders among operators in the metal polishing division. Applying the Nordic Musculoskeletal Questionnaire and the Rapid Entire Body Assessment tool (REBA) with Artificial Intelligence, the study reveals a significant prevalence of musculoskeletal symptoms, highlighting the medium risk of developing MSDs, respectively. The innovative AgErgoVSM tool aims to integrate ergonomic principles tailored to different age groups, promoting targeted interventions to enhance workplace conditions. The findings show that ageing and younger workers face distinct limitations, requiring age-specific ergonomic strategies. Ultimately, the study underscores the importance of adapting production systems to improve the well-being and productivity of operators, respecting workforce diversity, and fostering a healthier and more efficient work environment in the evolving landscape of Industry 5.0.

[HTML] [Multi-expositions professionnelles à des nuisances ayant un effet sur le système cardiovasculaire chez les salariés en 2016-2017 en France à partir de l'enquête Sumer](#)

PECHEUX M. ; HOUOT M. ; OLLE V. ; FILLOL C.

Santé publique France, février 2024, 32 p.

Depuis quelques années, les maladies cardiovasculaires et les accidents vasculaires cérébraux (AVC) occupent

en France la deuxième place des causes de mortalité, après les tumeurs, grâce à une baisse continue des décès liée à une meilleure prévention et prise en charge. Toutefois, chez les femmes, ces maladies restent la première cause de mortalité. Les facteurs professionnels augmentant le risque cardiovasculaire sont souvent étudiés isolément, alors que les expositions sont multiples. Mieux comprendre ces multi-expositions est essentiel pour évaluer les risques professionnels et améliorer la prévention en santé au travail. Le but de cette étude, basée sur l'enquête Sumer 2016-2017, était de décrire la multi-exposition des salariés français à diverses nuisances (chimiques, physiques, psychosociales) ayant un impact sur le système cardiovasculaire. Des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ont été établis selon les secteurs d'activité et les professions. L'étude a également examiné l'exposition à des nuisances susceptibles d'amplifier les effets cardiovasculaires, ainsi que la situation de deux groupes vulnérables : les femmes en âge de procréer et les salariés de 55 ans et plus. Les résultats montrent qu'en France, 6,8 % des salariés (environ 1,7 million de personnes, dont 1,5 million d'hommes et 150 000 femmes) ont été exposés, lors de la semaine précédant l'enquête, à au moins une nuisance chimique, au bruit et à une contrainte psychosociale ayant un effet cardiovasculaire. Pour la grande majorité d'entre eux (84,6 %), cette multi-exposition est aggravée par au moins une exposition supplémentaire : froid ou chaleur, manutention de charges lourdes, ou travail impliquant une posture forcée. En conclusion, la prévention des maladies cardiovasculaires en milieu professionnel est un enjeu majeur de santé publique, en particulier pour les ouvriers de moins de 45 ans dans l'industrie et la construction, les femmes en âge de procréer et les seniors, qui sont particulièrement à risque.

[Résumé] [Psychosocial Work Characteristics, Cognitive Function, and Subjective Memory among Midlife and Older Adult Workers in the United States](#)

M Guardiano - 2025 - escholarship.org

Psychosocial work conditions and cognitive health are growing concerns among the aging United States (U.S.) workforce. Under a preliminary enactive-Biopsychosocial Model framework and utilizing the validated Job Demand-Control (JDC) and Effort-Reward Imbalance (ERI) models of psychosocial work, this dissertation explored associations of U.S. midlife and older adult workers' perceived JDC and ERI with both objective and subjective cognitive health outcomes, while accounting for physical, psychological, and social characteristics. Aims This dissertation aimed to examine longitudinal associations of JDC and ERI psychosocial work characteristics with changes in cognitive function and subjective memory among U.S. workers in midlife and older age. Methods Data were obtained from two U.S. population-based datasets, the Midlife in the United States (MIDUS) study and the Health and Retirement Study (HRS), to explore study aims among midlife and older workers, respectively. For each worker sample, self-reported JDC and ERI psychosocial work categorical characteristics were the baseline exposure (MIDUS II, 2004-2006; HRS 2006-2008). Continuous cognitive outcomes of objective cognitive function test performance (MIDUS: Brief Test of Adult Cognition by Telephone; HRS: modified Telephone Interview for Cognitive Status) and subjective memory perceptions were measured at baseline and in subsequent follow-up survey waves (MIDUS III, 2013-2014; HRS 2008-2018). Covariates included demographic, socioeconomic, lifestyle, health, and work characteristics. Generalized estimating equations with multivariable models adjusting for covariates were conducted to analyze the longitudinal associations of baseline JDC and ERI with changes in cognitive outcomes. Results Results are presented in four manuscripts. Among workers in midlife, high reward, independently and in combinations with effort, was significantly associated with increased cognitive function over an approximate nine-year period. Among older workers, high job control, independently and in combinations with job demand, was associated with increased cognitive function across up to 12 years of follow-up. Both high job control and high reward characteristics were significantly associated with improved subjective memory perceptions among both worker cohorts. Conclusions Findings suggest long-term associations of psychosocial work with cognitive health among these U.S. worker samples. Together with future research investigations, nursing practice may incorporate assessments and education of psychosocial work and cognitive health concerns in workplaces and communities.

This item is under embargo until May 28, 2026.

[PDF] [Unfitness for a job among construction workers](#)

Elodie Bossi, Sylvie Cassadou, Adeline Beaumont & François-xavier Lesage, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, vol 98, n° 4-5, July 2025,

The aim of this study is to assess the incidence of job loss related to health issues (fitness for work) over one year within the population of construction trades, to analyze the medical diagnoses associated with these unfitness for work situations, and to define the demographic and professional characteristics associated with them at the regional level in France (Occitania).

Methods

This prospective multicenter study was conducted between September 2019 and September 2020 and included employees monitored by 23 inter-company occupational health services in Occitania, France.

Results

In total, 71,772 employees from the construction sector were followed. The incidence of work unfitness during this period was estimated at 6.69 per thousand (95% CI [6.11; 7.32]). The two main causes of work unfitness were related to mental pathologies or musculoskeletal disorders. The identified risk factors, considering all causes, notably included age, particularly within the age intervals of 56–60 years (adjusted OR = 3.78, 95% CI [2.94–4.85]) and 61–62 years (adjusted OR = 6.17, 95% CI [4.17–8.91]) (reference 14–40 years), as well as the nature of the occupation, especially if it involved higher physical demands.

Conclusion

This study highlights the personal and professional determinants associated with job loss for medical reasons among workers in the construction sector. These findings provide further insights into the risk factors leading to work unfitness and thus enable the development of targeted preventive actions aimed at promoting workers' health and retention in employment.

Usure professionnelle, usure précoce

[PDF] [Le corps des femmes dans les politiques locales : anatomie d'un impensé. Guide à destination des acteurs publics locaux](#)

FAILLIE, Lucie, GORGE, Anne-Sophie, HENRY, Gaëlle, et al., AATF (Editeur), 06/2025, 60 pages

Si les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes progressent, les enjeux liés aux corps des femmes restent un angle mort de l'action publique locale. Santé menstruelle, parentalité, ménopause, usure professionnelle féminine : ces réalités, pourtant communes, sont encore peu prises en compte dans les politiques de ressources humaines comme dans celles à destination des usagères. Pourtant, développer des actions concrètes prenant en compte la thématique du corps des femmes constitue un enjeu de santé publique. Les projets développés favorisent le déroulement de carrières plus égalitaires, rendant les métiers plus inclusifs et luttant contre les stéréotypes. Ils contribuent à améliorer la qualité de vie au travail de tous les agents et l'attractivité des collectivités employeuses.

Pour lever ces impensés et proposer des pistes d'action, six élèves administratrices territoriales, avec le soutien de l'Association des administrateurs territoriaux de France (AATF), publient un guide inédit à l'attention des acteurs publics locaux. Avec une approche opérationnelle, il poursuit un triple objectif :

- Nommer les impensés autour de la santé et du corps des femmes dans les politiques et ressources humaines locales.

- Valoriser les initiatives existantes, sur des sujets comme le congé menstruel, les équipements de protection individuels (EPI) adaptés au genre ou la progression vers une parentalité plus égalitaire.

- Proposer des leviers concrets, pour intégrer durablement ces enjeux dans l'organisation du travail et les politiques publiques, au bénéfice de toutes et tous, femmes comme hommes.

Les trois thèmes phares du guide :

- Usure professionnelle : état des lieux de la pénibilité des métiers fortement féminisés, parfois invisibilisée, et propositions d'actions concrètes pour adopter une approche genrée et plus efficace des risques.

- Santé menstruelle et ménopause : étude du cadre juridique actuel, des dispositifs émergents comme le congé menstruel et focus sur la diversité d'aménagements possibles pour mieux concilier santé gynécologique et vie professionnelle.

-Parentalité : analyse des inégalités persistantes autour de la parentalité et présentation de dispositifs pour encourager une parentalité plus partagée, sécuriser les parcours professionnels et mieux concilier les temps de vie.

[Résumé] [Exposition aux principaux facteurs de risque biomécaniques d'usure professionnelle chez les femmes et les hommes dans la cohorte française CONSTANCES](#)

Gwladys Morvan, Marie-Ève Major, Julie Bodin, Natacha Fouquet, Hanifa Bouziri, et al., Colloque de l'équipe Santé-Genre-Egalité (SAGE) au 92e congrès de l'Acfas, May 2025, Montréal, Canada

Dans le cadre de la réforme ministérielle des retraites de 2023 en France, un fond pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) a été créé pour protéger la santé des travailleurs-ses les plus exposé-es à trois facteurs dits « ergonomiques » : les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques. Notre étude a pour objectif d'identifier les métiers les plus exposés aux trois facteurs identifiés par le FIPU, ainsi qu'à l'ajout d'un facteur de risque biomécanique supplémentaire (répétitivité). Méthodes : Les analyses sont basées sur des données transversales, recueillies à l'inclusion de la cohorte française Constances (2013-2017). Les expositions aux trois facteurs du FIPU (manutentions, postures et vibrations) et celui de la répétitivité ont été étudiés avec une différenciation selon le sexe/genre. Résultats : Des métiers sont ressortis comme étant plus exposés que d'autres aux facteurs identifiés par le FIPU. L'ajout du facteur répétitivité augmente la proportion d'exposés, notamment chez les femmes, et fait ressortir de nouveaux métiers comparativement à ceux obtenus avec les facteurs du FIPU. Conclusion : Cette étude apporte un enrichissement en fournissant des données quantitatives précises et actuelles sur l'exposition aux facteurs de risque biomécaniques en France, avec une différenciation selon le sexe. En ce sens, elle permet de mieux orienter les facteurs à considérer pour la prévention de l'usure professionnelle.

Travailleurs jeunes / âgés, relations intergénérationnelles

[Pour information] [L'Aract Nouvelle-Aquitaine donne rendez-vous le 18 Juin](#) 9h30 à 13h, à la Maison de la Région à Limoges (27 boulevard de la Corderie).

Au programme : 2 tables rondes pour échanger avec des entreprises et des experts sur :

- Le dialogue professionnel comme levier de transmission des savoirs,
- Le dialogue professionnel comme levier de la qualité de vie et des conditions de travail.

[HTML] [Avoir un rôle de tuteur en entreprise : un travail qui ne va pas de soi](#)
[Cadet Jean-Paul, Mahlaoui Samira, Maire Emeline, Mardon Céline, Volkoff Serge](#)

Céreq Bref, n° 473, Juillet 2025, 4 p.

En entreprise, l'accueil et la formation d'un-e alternant-e, d'un-e stagiaire, d'un-e nouvel-le embauché-e ou d'un-e collègue en mobilité sont généralement assurés par un-e salarié-e déjà en place. Souvent considéré comme allant de soi, ce rôle de tutorat est pourtant loin d'être une simple extension de l'activité quotidienne. Ce Céreq Bref propose une lecture croisée, quantitative et qualitative, de cette pratique professionnelle, en soulignant les enjeux de sa valorisation et de son intégration dans les politiques d'entreprise.

[HTML] [Comment assurer la transmission des compétences ?](#)

Atout'âge, pas de date

La transmission des compétences, du savoir et des savoir-faire représente un enjeu majeur pour les entreprises. Qu'il s'agisse des départs des seniors, de la formation des intérimaires, du tutorat des apprentis ou alternants, ou encore de l'intégration des nouveaux embauchés face aux évolutions technologiques, le transfert des connaissances est au cœur des priorités. En effet, les départs à la retraite peuvent entraîner la perte de compétences stratégiques, rendant la transmission indispensable pour assurer la performance et la pérennité de l'entreprise.

Objectifs

Définir ce que l'on veut transmettre ; transmettre en adaptant les pratiques ; faciliter la transmission dans l'entreprise ; définir une méthodologie de transmission

Actions à mettre en œuvre
Bonnes pratiques repérées
Modèle de plan d'actions à compléter

[HTML] [Construire l'identité de la professeure ou du professeur-stagiaire: quel ressenti de la part de la tutrice ou du tuteur de terrain?](#)

SD Sournin - Recherches en didactique des langues et des cultures ..., 2025

Cet article vient proposer le bilan d'une enquête effectuée auprès de tutrices et tuteurs de terrain en établissement public local d'enseignement (EPL) accueillant des enseignantes et des enseignants du second degré en devenir dans le cadre de leur formation initiale à l'Inspé. L'expérimentation a eu lieu dans l'académie de Limoges. Elle vient mettre en évidence le ressenti de nos collègues-expert.e.s en situation de tutorat, partant de l'hypothèse que leur mission pourrait les conduire vers un sentiment de solitude et d'isolement. Elle s'inscrit dans la construction de l'identité professionnelle des enseignantes et des enseignants. Nous avons contacté 214 collègues toutes disciplines scolaires confondues par mail afin qu'ils répondent à une enquête via un questionnaire Google Form. Il ressort de l'analyse des pourcentages obtenus un sentiment plutôt positif de bien-être dans la mission assorti d'une grande responsabilité envers les stagiaires.

[Podcast] [Transmettre les savoirs professionnels : quels enjeux pour les entreprises et les salariés aujourd'hui ?](#)

ANACT, webinaire accessible en ligne (a eu lieu en mars 2025)

Pour se connecter : laurence.beguin Mot de passe : Inrs1222/

Dans un contexte de changements rapides et évolutifs, la transmission des savoirs professionnels comporte des enjeux importants en matière de performance et de conditions de travail. Or, si les entreprises sont familières des savoirs académiques, de leurs modes d'acquisition et de transmission, elles sont souvent moins bien équipées pour la prise en charge des savoirs d'expérience acquis dans et par le travail.

Pour être efficace, la transmission des savoirs professionnels doit s'organiser sur le lieu de travail même. Elle nécessite d'engager différents acteurs, apprenant et formateur notamment. Les situations « réelles » de travail en sont le socle. Il s'agit ensuite d'engager un véritable partage entre les acteurs concernés autour de ce qui constitue les « métiers » de l'entreprise.

Dès lors, comment organiser et faciliter cette transmission ? Comment notamment agir sur l'organisation du travail ? Comment également mettre en place des dispositifs de formation spécifique ? Comment, enfin, prendre en charge les savoir-faire de prudence ?

Pour apporter des éléments de réponse à ces questions, le webmagazine Anact réunira en direct le jeudi 20 mars 2025 à 14h15 :

- Sylvie Morin-Lagrange, Chargée de mission à l'Aract Bourgogne Franche-Comté
- Jeanne Thébault, Chercheuse à l'Université de Lille, PsySEF, Lab PSITEC - ULR 4072
- Gilles Groperrin, Directeur de l'ESAT/EA ETP Synergie à Dole (39)

Un débat animé par Thierry Rousseau, Rédacteur en chef de la Revue des conditions de travail.

[PDF] [Turning the Tables: How Knowledge Seeking from Younger Colleagues Boosts Older Workers' Aging Success](#)

L Liu - Academy of Management Proceedings, 2025 - journals.aom.org

With increasing age diversity in the workplace and the implementation of delayed retirement policies, research has increasingly focused on knowledge exchange between older and younger employees. Existing studies primarily emphasize the one-way transfer of knowledge from older to younger colleagues, positioning it as essential for knowledge retention. Departing from this conventional perspective, our study investigates how older employees' knowledge seeking from younger colleagues contributes to their successful aging at work (i.e., motivation and ability to continue working) and examines the boundary conditions of this relationship. Grounded in the self-regulatory process model of successful aging at work, we propose that older employees' knowledge seeking enhances their successful aging at work by fostering role breadth self-efficacy, reflecting a pathway aligned with demands-abilities fit. Recognizing that workplace dynamics are shaped by relative status

differences, we draw on social comparison theory to examine how older employees' relative status moderates this relationship. We find support for these hypotheses through a three-wave, time-lagged study. Results indicate that while knowledge seeking enhances successful aging, its positive effect diminishes when older employees hold higher relative status. This study underscores the dual roles of self-enhancement and relative status, providing insights into intergenerational knowledge exchange, successful aging, and the role of status in workplace learning. Keywords: Intergenerational knowledge transfer; Successful aging at work; Relative status

Lu dans la presse

[Voir document Europresse] [Au Medef, lancement des négociations sur un dispositif de reconversion professionnelle](#)

Thibaud Métais, le Monde, 21 mai 2025

Chargées par le gouvernement de simplifier les mécanismes existants pour les rendre plus lisibles et incitatifs, les organisations d'employeurs et de salariés ont rouvert un cycle de discussions. Ils ont jusqu'au 16 juin pour trouver un accord qui pourrait être transposé par voie d'amendement dans le projet de loi sur l'emploi des seniors.

[HTML] [Avoir plus de 50 ans, est-ce ce que cela change la donne pour diriger ou créer une entreprise \(avec des salariés\) ?](#)

France Info, C'est mon boulot, Sarah Lemoine, 12 avril 2025

L'âge avancé a-t-il un effet sur la façon de diriger une entreprise ? Ou la capacité à entreprendre ? Alors que certains entrepreneurs seniors ont l'impression de rencontrer plus de difficultés pour lever des fonds à partir de 50 ans, le laboratoire d'idées de Bpifrance, la Banque publique d'investissement, a souhaité creuser le sujet.

[Document Europresse] [Le cocktail contre la discrimination des seniors en entreprise : formation et immersion](#)

Le Monde, Marjorie Cessac, 16 avril 2025

Les initiatives se multiplient pour rouvrir les portes du marché de l'emploi aux plus de 50 ans.

[Document Europresse] [Emploi : comment l'Occitanie veut faire rebondir les seniors](#)

Cécile Chaigneau, La Tribune, no. 8126, 28 juin 2025 1514 mots, p. 54

Allongement de la durée de vie et réforme des retraites poussent les actifs à travailler plus longtemps. Mais le maintien dans l'emploi des seniors est encore une problématique sur le marché du travail. En Occitanie, ils sont 28 % inscrits à France Travail. Des initiatives émergent pour améliorer leur taux d'emploi.

[HTML] [Emploi des 50+ : le gouvernement engage une mobilisation nationale pour faire tomber les barrières de l'âge](#)

Publié le 30/04/2025

Alors que la France peine à maintenir ses seniors en activité, le ministère du Travail lance une initiative d'envergure pour favoriser l'emploi des 50 ans et plus. Entre actions concrètes, projet de loi et campagne de sensibilisation, l'objectif est clair : changer les pratiques et les mentalités. Retour sur une stratégie inédite, dévoilée ce 29 avril 2025 lors d'un colloque au ministère.

[HTML] [Emploi des 50 ans et plus, comptons sur l'expérience](#)

ANACT, avril 2025

Témoignages d'un chef de chantier BTP, d'un appareilleur dans le BTP, d'une Project Manager Export chez Lidl qui transmettent leur savoir-faire à des apprentis ;

Autres témoignages : team leader outillage chez Schneider Electric (reconversion professionnelle par souhait) ; chauffeur de bus chez Transdev (ancien taxi embauché et formé à 52 ans par Transdev)

[Voir le document Europresse] [Emploi des seniors : la priorité des DRH reste le départ progressif](#)

Jules Thomas, Le Monde, 21 mai 2025

Les mesures d'ores et déjà en place sont limitées à la fin de carrière, avec peu d'initiatives sur le recrutement ou la formation.

[Voir le document Europresse] [Emploi : mettre fin à la discrimination liée à l'âge](#)

Le Monde, 19 juin 2025

Si l'on veut que les Français travaillent plus longtemps, il est indispensable de lever les barrières à l'embauche que rencontrent les seniors en corrigeant les biais introduits dans les algorithmes de recrutement, voire en instaurant des quotas en fonction de l'âge.

[Document Europresse] [Emploi des seniors, reconversion : trois accords entre syndicats et patronat traduits dans la loi](#)

Le Monde, Bertrand Bissuel et Thibaud Métais, 09 juillet 2025,

La version du texte examinée par les députés s'était éloignée des orientations voulues par les partenaires sociaux. La commission mixte paritaire, qui a trouvé, mardi, un compromis, a rectifié le tir.

[Document Europresse] *Entreprise, seniors, retraite... entre difficultés et opportunités*

Philippe Coursier, DAF Mag (site web), 8 juillet 2025

Dans cette tribune, Philippe Coursier, maître de conférences à l'Université Paris Cité, membre du cercle de réflexion Planète Social, revient sur le volet très débattu de la loi visant à favoriser l'emploi des seniors. S'appuyant sur l'ANI du 14 novembre 2024 portant sur l'emploi des salariés expérimentés, le gouvernement a initié un projet de loi visant à favoriser l'emploi des seniors. Adopté par le Sénat dès le 4 juin à l'issue d'une procédure accélérée et bien que devant encore être adopté par l'Assemblée nationale, il laisse présager l'arrivée prochaine de plusieurs mesures destinées à encourager le maintien en activité des travailleurs les plus âgés tout en facilitant leur transition vers la retraite.

[HTML] [Le gouvernement français adopte un contrat pour l'emploi des seniors](#)

Article de Léo Charcosset, MSM, 23 juillet 2025

La France lance un nouvel outil pour lutter contre le chômage chez les seniors : le [contrat de valorisation d'expérience](#). Ce dispositif vise à augmenter l'emploi des personnes de plus de 60 ans. Avec seulement 38,9 % des seniors en activité, notre pays traîne derrière l'Allemagne avec 61 % et la Suède avec 70 %. Le gouvernement espère que ce contrat innovant aidera les seniors à reprendre durablement le chemin du travail.

[Document Europresse] [« Je suis devenue obsolète » : ces seniors contraints de se muer en indépendants](#)

Le Monde, Noa Moussa, 18/06/2025

Candidatures sans réponse, profil trop expérimenté... les Français de plus de 45 ans au chômage rencontrent de nombreuses difficultés pour retrouver un emploi. Par dépit, certains finissent par choisir la voie de l'entrepreneuriat.

[Extrait] [Pourquoi les entreprises françaises ont un problème avec les travailleurs de plus de 50 ans](#)

Le Monde, [Anne Rodier](#), 8 juin 2025

La discrimination liée à l'âge est largement répandue dans le monde du travail. Avec pour conséquences un taux d'emploi des seniors plus faible que chez les voisins européens et une précarité grandissante. Une hypocrisie à l'heure du report de l'âge de la retraite.

[HTML] [Retraite progressive : attention, gros changement en perspective de la rentrée ! Voici de quoi il s'agit et qui est concerné](#)

MSN, 27/08/2025

La réforme de la retraite progressive entre en vigueur dès septembre 2025. Ce dispositif, qui permet de réduire son temps de travail tout en percevant une fraction de pension, sera désormais ouvert à partir de 60 ans. Une mesure attendue qui élargit son accès à l'ensemble des actifs, du privé comme du public.

[HTML] [Santé au travail : les seniors très exposés à l'usure professionnelle](#)

La Gazette des communes, S. de Fréminville, 14/04/2025

Si le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) reste faible dans la population de salariés (58,4 % en 2023, au lieu de 82,4 % pour les 25-49 ans), avec une part importante de temps partiels (11 % des hommes, 32 % des femmes), c'est en partie parce que leur santé se dégrade. Signe tangible de cette dégradation : parmi les individus de 50-61 ans au chômage, 10 % sont inactifs pour raisons de santé.

Ces chiffres révélateurs ont posé les enjeux du vieillissement et, plus encore, de l'usure professionnelle des seniors, lors d'un forum intitulé « bien vieillir au travail », le 26 mars, organisés pour leurs agents par la ville de Caen (1 050 agents), son centre communal d'action sociale (607 agents) et sa communauté urbaine, Caen-la-mer (2 068 agents, 48 communes, 274 630 habitants, Calvados), avec l'organisme Prévention Santé & Travail (PST). Or, dans la fonction publique territoriale, sur un total de 1,94 million d'agents, 44 % ont 50 ans et plus.

[Voir le document Europresse] [Seniors en entreprise : les dessous d'un scandale français](#)

L'Express, Eric Delon, 30/05/2025

Management. Malgré les discours engagés et la multiplication des chartes en faveur des plus de 50 ans, l'intégration des seniors dans le monde du travail peine à se concrétiser. Un défi immense pour les prochaines années.

[HTML] [Les seniors espèrent une meilleure rémunération et de meilleures conditions de travail](#)

Focus RH, 01/04/2025

La Fondation Jean-Jaurès, la Macif, France Silver Eco et BVA Xsight viennent de dévoiler les résultats du 1^{er} baromètre « Les salariés seniors et l'entreprise ». Cette enquête montre que les seniors, comme les jeunes, privilégient avant tout la rémunération et les conditions de travail.

[Voir le document Europresse] Les seniors français travaillent de plus en plus, mais toujours moins que la moyenne européenne

Adélaïde Motte, Economie Matin, 24 juillet 2025

Le taux d'emploi des seniors progresse encore en France. En 2024, il atteint un niveau jamais vu depuis un demi-siècle, mais toujours en-dessous des standards européens, et de loin

[HTML] [Travail atypique](#)

Travail et sécurité, n° 870, mai 2025, p. 50

Réponse de l'INRS à la question suivante : j'ai plus de 55 ans et mon employeur me propose un poste en horaires atypiques. J'ai peur d'effets néfastes sur ma santé. Ces craintes sont-elles fondées ?

[HTML] [Un nouveau réseau social professionnel destiné aux cadres expérimentés](#)

France Info, C'est mon boulot, Sarah Lemoine, 6 avril 2025

Il a été lancé il y a 6 mois et il est encore assez confidentiel. Hello Masters est un nouveau réseau social professionnel qui, à la différence de ses concurrents, ne s'adresse qu'aux cadres expérimentés en deuxième ou troisième partie de carrière. Ses fondateurs revendiquent être les seuls sur ce créneau.

[Voir le document Europresse] Une loi pour doper l'emploi des seniors

Usine nouvelle, juin 2025, n° 3743, pp. 56-57

Certaines grandes entreprises adoptent des mesures pour maintenir les plus de 50 ans en emploi (suivi d'indicateurs, retraite progressive, mise en place de tutorats). Le Parlement examine une loi qui encouragera les autres entreprises à faire de même.

[HTML] [Le vieillissement de la population bouleverse le monde du travail](#)

France Info, C'est mon boulot, Sarah Lemoine, 18 mai 2025

Moins de bébés, plus de vieux. La transition démographique en cours dans notre société va avoir des effets

importants sur le monde du travail et la relation au travail, selon une enquête réalisée par le cabinet Elabe pour l'Unédic.

[HTML] [Vieillessement de la population : comment le travail s'adapte](#)

CFE CGC, 4 juin 2025

Les Français vivent plus longtemps et font moins d'enfants. Carrières prolongées, fin de carrières, question des salariés aidants familiaux... une enquête Elabe révèle comment les actifs perçoivent cette réalité démographique.