

Rapport de veille n° 81

Vieillesse, retour au travail et prévention de la désinsertion professionnelle

26/06/2024

Objectifs : Veille bibliographique sur le vieillissement des salariés, le retour au travail et la prévention de la désinsertion professionnelle

Veille réglementaire.....	2
Généralités.....	3
Discrimination, précarité, chômage	4
Employabilité, maintien dans l'emploi des travailleurs vieillissants	6
Conditions de travail et d'emploi des femmes (50 ans et +)	9
GRH et vieillissement	9
Parcours professionnel + capacités fonctionnelles, santé perçue, usure précoce	10
Travailleurs jeunes / âgés, relations intergénérationnelles.....	11
Lu dans la presse	12

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).

Veille réglementaire

[PDF] [Arrêté du 2 février 2024 fixant les modalités de transmission des données de prise en charge des frais afférents aux projets de reconversion professionnelle mentionnés au 4° du I de l'article L. 4163-7 du code du travail.](#)

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 2 mars 2024, texte n°6 (www.legifrance.gouv.fr – 1 p.).
Cet arrêté fixe les modalités de transmission des données de prise en charge des frais liés aux actions de reconversion professionnelle. Afin de mettre à jour les droits inscrits au compte professionnel de prévention (C2P) des bénéficiaires à l'issue de leur projet de reconversion professionnelle, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales transmettent trimestriellement à la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) la liste des dossiers ayant fait l'objet d'une décision de prise en charge. Ces dossiers comprennent les informations suivantes : - le numéro de dossier du bénéficiaire ; - la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente ; - les nom et prénom du bénéficiaire ; - la date de décision de prise en charge de la commission paritaire interprofessionnelle régionale ; - la date d'entrée en formation ; - la date effective de sortie de formation ; - le niveau de réalisation du projet de reconversion professionnelle, qui indique si le projet est en préparation, en cours, terminé ou annulé ; - les frais engagés et les frais payés par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales au titre du financement prévu au 4° du I de l'article L. 4163-7 du code du travail.

[PDF] [Arrêté du 2 février 2024 modifiant l'arrêté du 30 décembre 2015 relatif à la demande d'utilisation des points inscrits sur le compte professionnel de prévention au titre du 1er, du 2e ou du 3e du I de l'article L. 4163-7 du code du travail.](#)

Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 2 mars 2024, texte n°7 (www.legifrance.gouv.fr – 2 p.).
Cet arrêté modifie la liste des mentions devant apparaître dans les demandes d'utilisation de points inscrits sur le C2P pour intégrer notamment la possibilité de financer des projets de reconversion professionnelle. Quel que soit le type d'utilisation du C2P (formation, reconversion, réduction du temps de travail ou majoration de durée d'assurance vieillesse) le demandeur devra fournir les informations suivantes : - informations permettant son identification (nom, NIR, date de naissance et adresse) ; - nombre de points à utiliser. Si la demande d'utilisation concerne une formation, il devra également préciser l'intitulé de la formation. Si la demande porte sur un projet de reconversion professionnelle, le bénéficiaire devra joindre son numéro de dossier (communiqué par la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente) et la décision de prise en charge précisant le nombre de point à utiliser. INRS Actualité juridique n° 3 – mars 2024 11 L'arrêté précise également qu'en cas de demande de réduction du temps de travail le salarié devra indiquer le numéro de SIRET de son employeur ainsi que le nom et l'adresse de son établissement de rattachement. Enfin, l'arrêté précise que l'attestation établie par le conseiller en évolution professionnelle qui a accompagné le titulaire du C2P préalablement à son projet de formation ou de reconversion professionnelle ne doit pas dater de plus de six mois avant la demande d'utilisation des points.

[PDF] [Circulaire CNAM/DRP CIR-9/2024 présentant le Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.](#)

Caisse nationale d'assurance maladie (www.circulaires.ameli.fr – 10 p.).
L'article 17 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 et ses deux décrets d'application du 10 août 2023 prévoient la mise en œuvre d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU). Ce fonds a ouvert le 18 mars 2024 pour les demandes d'aides financières adressées par les entreprises aux CARSAT/CRAMIF/CGSS. Les relations de ce fonds avec France compétences et l'OPPBTP pour le financement de mesures de reconversion professionnelle ou d'actions de prévention de la branche du BTP sont régies par des conventions bilatérales avec la CNAM. Cette circulaire a pour objet de présenter le fonctionnement de ce fonds. A noter : cette circulaire ne concerne pas le fonds pour la prévention de l'usure professionnelle destiné à la fonction publique hospitalière, et aux établissements publics accueillant des personnes en situation de handicap, des personnes confrontées à des difficultés spécifiques ou des

personnes âgées. Sont ainsi détaillés dans cette circulaire les points suivants : - Les finalités et enjeux du FIPU ; - La définition d'orientations, l'élaboration d'une cartographie de référence, répartition de l'allocation des crédits ; - Les dispositions retenues pour la mise en œuvre des aides financières aux entreprises ; - Les dispositions retenues pour le financement des projets de transition professionnelle (PTP) par France compétences.

[Résumé] [Point spécial : l'usure professionnelle](#)

[ATTALI-COLAS, Jessica, LIMOU, Sandra](#)

[Liaisons sociales. Les thématiques](#), 05/2024, p. 78-102 ; n° 118

La loi du 14 avril 2023 introduit de nouvelles mesures sur la prise en compte de l'usure professionnelle. D'une part, elle vise une meilleure prévention. Elle ambitionne ainsi de parfaire la prise en compte de certains facteurs de risques professionnels (ex-pénibilité). Les droits du titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) sont améliorés. Sont notamment prévus un dé plafonnement du nombre de points acquis et la création d'une nouvelle utilisation du C2P, à savoir pour un projet de reconversion professionnelle. Elle met par ailleurs en place le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu) destiné à prévenir les risques ergonomiques qui ne sont pas pris en compte pour le C2P.

D'autre part, la loi du 14 avril 2023 poursuit l'objectif, déjà initié par des réformes antérieures, de mieux compenser l'usure professionnelle notamment concernant l'hypothèse de départ anticipé en cas d'invalidité.

Généralités

[PDF] [Age-related differences in the use of boundary management tactics when teleworking: Implications for productivity and work-life balance](#)

On peut copier ce lien dans Chrome si l'article ne s'ouvre pas :

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joop.12512>

[S Scheibe](#), L Retzlaff, [S Hommelhoff](#)... - ... of Occupational and ..., 2024 - Wiley Online Library

The rise of home-based teleworking and the ageing of the workforce constitute two major trends impacting the future of work. Managing these trends well requires a good understanding of how worker age and telework intersect and which mechanisms link age and telework outcomes. We integrated perspectives of boundary theory and the lifespan model of selection, optimization, and compensation and investigated in two studies the relationship between employee age and two telework outcomes (work-life balance and unfinished tasks) as mediated by boundary management tactics aimed at segmenting work and nonwork roles. Across Study 1 (a two-wave study with 172 teleworkers) and Study 2 (a three-wave study with 282 teleworkers), we found positive associations between age and use of segmenting boundary management tactics during telework. We further identified indirect effects of age on higher productivity in terms of fewer unfinished tasks (both studies) and better work-life balance (Study 2) through boundary management tactics use. Robustness checks indicated that age effects remain significant after controlling for a number of demographic characteristics, work and home demands, motivational factors, and self-regulatory skills. Findings suggest that older workers effectively navigate the blurred work-nonwork boundaries in home-based telework using self-regulatory behaviour that supports positive telework outcomes.

[PDF] [Comment les pays de l'OCDE tentent de prolonger la durée en emploi de seniors](#)

Canivenc Suzy

Repère Futurs du travail, 05/2024, n° 21, 16 p.

Dans le contexte d'une tendance mondiale lourde au relèvement de l'âge de la retraite, les Etats expérimentent ou mettent en place différents dispositifs visant à prolonger la durée de vie active et en bonne santé des seniors. L'auteure propose un tour d'horizon international de quelques pratiques inspirantes. Si certaines de ces mesures relèvent exclusivement de la politique publique, d'autres sont à la main des entreprises qui peuvent les mettre en œuvre sans attendre l'instauration d'un cadre réglementaire.

[PDF] [Enhancing productivity and growth in an ageing society: Key mechanisms and policy options](#)

C André, [P Gal](#), M Schief, OCDE, 2024 - [oecd-ilibrary.org](#)

Key mechanisms and policy options

The increase in human longevity is a major achievement, which brings individual well-being and strong contributions to society, but population ageing also generates challenges. This paper documents demographic trends in OECD countries, highlighting that ageing today largely reflects past fertility, longevity, and migration developments. Policies have moderate or delayed impacts on population ageing, hence they should also focus on adapting to ongoing demographic trends. The paper quantifies ageing's potential impacts on labour supply and GDP per capita, showing that the extension of working lives as longevity rises could mitigate, but not completely offset, the negative effects of ageing on employment. It also examines how ageing may affect productivity through various micro and macroeconomic mechanisms. Finally, it provides policy directions for addressing the ageing challenge, through supporting healthy ageing, boosting employment, job quality and labour mobility in all age groups, and promoting older workers' productivity by further developing lifelong learning and fostering an age-friendly management culture.

Discrimination, précarité, chômage

[Résumé] [A Meta-narrative Review of Research Traditions on Hidden Workers in Aging Population for Transdisciplinary Implementation Research](#)

S Lee, W Kang - *Frontiers in Public Health*, 2024, [frontiersin.org](#)

Hidden workers are defined as the three vulnerable subgroups of workers: the underemployed, the unemployed, and the discouraged workers. Hidden workers indeed the group with multiple identities; a transitioning retiree, jobseeker, caring for some, who may also have long term health conditions and ethnic minority all at the same time. Designing an intervention for this group necessitates the transdisciplinary knowledge. Transdisciplinary knowledge is crucial because it can inform how the intersectoral challenges might be addressed in interventions, and how the intersectoral implementation design and evaluation on hidden workers might be designed. This paper maps the intellectual landscape of the hidden workers in aging population literature to identify key disciplinary research clusters; and to find out how those research clusters are investigating hidden workers. With the meta-narrative review methodology on studies retrieved from the Web of Science Core Collection, five research clusters were identified: (1) public health approaches to hidden workers, (2) welfare state and aging workforce, (3) older jobseekers, (4) life course perspective, (5) retirement transitions. Each research cluster focuses on different aspects of hidden workers, with varying research questions and rationales. These include conceptualizing the determinants of the hidden workers in aging populations and the complex interrelation with public health. Furthermore, we suggest an analytical framework to allow for better understanding between the research traditions based on (1) the chosen socioecological level of analysis, (2) whether the research question is on the determinant for hidden workers or on the outcome of being hidden and (3) the chronosystem (early/middle/late life) timeframe of research question that is addressed. Through this study, we can identify the main issues faced by hidden workers among the elderly and the measures to address these issues as well as opening up a possibility for cross-sectoral policy responses.

[HTML] Chapter 22: Balancing retirement age and termination of employment

[Mark Heemskerk](#)

In : [Maintaining a Sustainable Work–Life Balance](#)

Edited by [Peter Kruijen](#), [Stéphanie André](#) and [Beatrice Van der Heijden](#)

Elgaronline, 12 april 2024

In many cases, retirement leads to a shift in a person's work-life balance. After all, retirement is often the natural moment at which to stop working. A healthy work-life balance and retirement ought to go hand in hand. The retirement benefit allows for income security, and so retirement can be seen as an opportunity for a second life without having to work. In this chapter, I will address the relationship between the statutory retirement age, termination of employment, and age discrimination from a legal point of view. Legislation on age

discrimination is European Union-based and can therefore be viewed from a European Union perspective. Readers may find the Dutch legal system of retirement and termination of employment either recognizable or interesting due to differences with other countries. The chapter may also provide an insight into work-life balance around the retirement age and termination of employment. Wherever you live, the retirement age will affect your work-life balance.

[Résumé] [Deconstructing ageism among older informal workers: a systematic review](#)

SA Oteng, PA Amoah, G Huang - International Journal of Sociology ..., 2024 - emerald.com

This study aims to conduct a systematic review of existing literature on ageism among older informal workers, as most studies have focused on formal work settings. Specifically, it seeks to identify the scope and characteristics of ageism that older informal workers encounter and its influence on their work and well-being. This paper follows the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses (PRISMA) framework to conduct a systematic review. Eleven studies from six databases were included and thematically analysed.

The findings revealed four main themes: the contextual nature of ageism, dimensions of work-related ageism, navigating work-related challenges, and effects on well-being. These themes highlight that, despite being perceived as experienced and reliable, older informal workers face exclusion from work opportunities as they are perceived as unproductive and less capable of acquiring new skills. These negative perceptions significantly impacted their willingness to continue working and overall well-being.

The findings offer an overview of extant research and the direction for future research and policy interventions to address ageism among older informal workers. The findings are crucial for enhancing older workers' quality of life, particularly in low- and middle-income countries, where population ageing is the fastest.

This study is one of the few to systematically explore and evaluate empirical evidence on ageism in the informal work sector. It thus expands existing knowledge and understanding of the phenomenon of ageism in a least explored context.

[PDF] [Labour market trajectories and unemployment of older workers in Europe after the Great Recession](#)

Si l'article ne s'ouvre pas, copier ce lien dans Chrome :

<https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/soc4.13215>

M Trentini - Sociology Compass, 2024 - Wiley Online Library

Many European countries want to overcome the early exit from labour market which was widespread since the 1970s through pension reform and labour policies. The extension of working life is hindered by factors that the literature overlooks. This article focuses on the discontinuity of the late-career caused by unemployment. The aim is to investigate whether older workers are at risk of unemployment and what are the transitions after spells of unemployment. The labour market trajectories of workers over 50s in 11 European countries from 2006 to 2019 were analysed, specifically after the Great Recession and before the Covid-19 epidemic. It is based on longitudinal survey data from the generated Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe Job Episodes Panel. Event history analysis and sequence analysis were performed. Older employees are unlikely to face unemployment. The transition rate highlights the difficulty for older workers into re-employment. A low education level increases the risk of unemployment and remaining unemployed. Data by country confirm the trend towards overcoming the transition from unemployment to early exit. Divergences concern the higher risk of being trapped in unemployment in Southern European countries such as Greece and Italy.

[PDF] [The Risks of Workplace Ageism for an Ageing Labour Force \[Canada\]](#)

JJ Lai - 2024 - era.library.ualberta.ca

This exploratory research study provided insight into this important issue by asking the following three questions:

- What percentage of workers in Canada experience workplace age discrimination?*
- Do positive psychosocial job factors that contribute to worker engagement vary by worker age?*
- Is the experience of workplace age discrimination having a negative effect on worker engagement in Canada?*

Using a nationally representative sample of 6,956 Canadian workers, this study examined the state of reported

workplace age discrimination, positive psychosocial job factors, and worker engagement among young, mid-life, and older workers (...). Findings indicate that workplace age discrimination was not having a negative impact on worker engagement in Canada. Ageism remains a persistent barrier to the labour force participation of older workers. As older workers will continue to comprise a greater proportion of the labour force, future research will want to better monitor trends on age discrimination in the workplace. The actual prevalence of workplace age discrimination in Canada is likely higher than the proportion estimated in this study.

Employabilité, maintien dans l'emploi des travailleurs vieillissants

[PDF] L'ACTIVITÉ DES SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL EN 2022

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités - Direction générale du travail (DGT) – Février 2024 – 47 pages. Le décret du 15 novembre 2022 relatif à l'agrément et aux rapports d'activité des services de prévention et de santé au travail (SPST) prévoit la mise en œuvre d'une enquête annuelle relative à leur activité et à leur gestion financière (article D. 4622-57 du Code du travail). Cette enquête donne lieu à un rapport de synthèse annuel publié sur le site du ministère chargé du Travail. Ce rapport d'activité issu de l'enquête menée pour l'année 2022 concerne l'ensemble des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) et autonomes (SPSTA). En ce qui concerne l'activité des services, le rapport relève notamment les éléments suivants sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi :

L'accompagnement des salariés en risque de désinsertion professionnelle se caractérise par une diversité d'accompagnements mobilisés par les SPST comme par exemple les aménagements de poste, l'accompagnement social du service social du SPST, l'accompagnement par un psychologue du travail du SPST, orientation vers un partenaire externe en lien avec la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). Le nombre de convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) et, dans une moindre mesure, d'essais encadrés accompagnés par les SPST reste relativement faible. Les rendez-vous de liaison ont été plus nombreux dans les SPSTA. En 2022, 75% des SPSTI ont mis en place une cellule PDP et 3% d'entre eux déclarent la mutualiser avec un autre service.

[Résumé] CET Experience of and Outcomes for 'Older' Working Age Adults

SR Billett, A Leow, AH Le - ... and Training: Purposes, Practices and Futures, 2024 - Springer

Understanding how best to assist the older workers maintain their employability across extended working lives, and what workplaces, educational institutions and government agencies can do to sustain that employability, is now central to many countries' national social and economic goals. This is a particularly germane issue to Singapore, the site of this case study driven publication. Whilst this nation state is largely dependent upon the skills of its workforce, the workforce is one that is ageing (...). Drawing on data from a research project investigating CET (continuing education and training) provisions in Singapore, this chapter seeks to illuminate and appraise the experience of and kinds of CET that meets the needs of older students. It draws on interviews with 37 CET graduates aged 50 and above. Through understanding the goals, readiness, capacities, and circumstances of these older workers, and the qualities of an effective CET provision can be identified to meet their needs.

[HTML] Les défis technologiques et organisationnels de l'emploi des seniors

Hippolyte d'Albis

Administration 2024/1 (N° 281), pages 46 à 48

Fin 2023, le taux d'emploi des 55-64 ans approchait les 59 % en France contre 75 % en Allemagne et près de 78 % en Suède. Pour concrétiser les bénéfices des réformes des retraites, il est nécessaire de relever le défi de l'accroissement de la part des seniors en emploi. Deux pistes doivent être privilégiées : l'adaptation aux changements technologiques par la formation tout au long de la vie et la prise en compte des demandes spécifiques des seniors quant à l'organisation de leur environnement de travail.

[\[PDF\] Exploring the role of uncertainty regulation strategies to demystify the link between person–environment misfit and late-career outcomes](#)

A Harris, MK Davenport... - *Work, Aging and ...*, 2024 - academic.oup.com

Uncertainty in one's work ability resulting from person–environment (P–E) misfit may lead to working lives being cut short prematurely unless the uncertainty can be effectively regulated. By extending the uncertainty regulation model to the late-career development context, our study aimed to uncover in what way utilizing uncertainty regulation—opening and closing strategies—may shape late-career outcomes: retirement, bridge employment, and senior entrepreneurship intentions; and to understand how and through which mechanisms late-career outcomes were related to P–E misfit. We tested our preregistered hypotheses using three-wave data from 902 older workers. Results of structural equation modeling showed that P–E misfit predicted uncertainty in work ability, which in turn, predicted the use of opening strategies, but not closing strategies. Opening strategies were negatively linked to retirement intentions and positively linked to bridge employment and senior entrepreneurship intentions. Closing strategies were negatively linked to bridge employment and senior entrepreneurship intentions. Our findings further demonstrated that opening strategies mediated the relationship between uncertainty in work ability resulting from P–E misfit and late-career outcomes. Together, these findings highlight that opening strategies benefit late-career development as they defer retirement, and encourage bridge employment and senior entrepreneurship, thereby extending working lives; while closing strategies hinder bridge employment and senior entrepreneurship, thereby impeding these routes to extend working lives.

[\[PDF\] Exploring workability in an older working population: associations with cognitive functioning, sleep quality, and technostress](#)

A Fattori, A Comotti, T Barnini, C Di Tecco... - *Frontiers in Public ...*, 2024 - frontiersin.org

This observational study investigates workability and its associations with cognitive functioning, sleep quality and technostress among an older working population, also shedding light on potential differences between two occupational categories with different work schedules.

Methods: Workers aged over 50, employed in different working sectors (banking/finance, chemical and metal-mechanic industry) were administered a self-report questionnaire including Work Ability Index (WAI), cognitive tests (Stroop Color Task, Corsi Blocks, Digit Span), sleep quality questionnaires (Pittsburgh Sleep Quality Index-PSQI; Insomnia Severity Index-ISI; Ford Insomnia Response to Stress Test-FIRST) and technostress scale. Linear regression models evaluated associations among variables, interaction effects investigated potential moderators.

Results: A total of 468 aged workers categorized as white (WCWs; $N = 289$, 62%) or blue collars (BCWs; $N = 179$, 38%) were enrolled; most BCWs ($N = 104$; 58%) were night shift workers. WCWs reported higher workability, cognitive functioning, sleep quality and lower technostress (except for invasion and privacy subscales) than BCWs. Associations between cognitive functioning and workability were statistically significant only for BCWs [slopes equal to 0.2 (0.33), 0.8 (0.34), -0.02 (0.001) for Memory Span Corsi, Block Span Digit and Interference Speed respectively]; additionally, sleep quality significantly moderated this association ($p = 0.007$). Higher levels of technostress were associated with lower workability, and this relationship was stronger for BCWs.

Conclusion: The aging of the workforce has important implications for occupational health and safety. Our findings suggest potential interventions and protective measures to promote older workers' wellbeing; blue-collar workers particularly should benefit from tailored intervention to sustain workability and prevent technostress, considering the role of healthy sleep habits promotion.

[\[PDF\] Les fins de vies actives à l'épreuve des conditions de travail. Compte-rendu du Séminaire annuel « Âges et travail » du CREAPT](#)

S. Guyot, *Références en santé au travail*, avril à juin 2024, n° 178, pp. 57-66

Largement portées par les débats sociaux autour des réformes des retraites, les fins de vie active suscitent de nombreuses réflexions en matière de santé au travail, de prévention des risques professionnels, mais aussi d'emploi, de travail et de protection sociale. Les évolutions des systèmes de production, les conditions de

travail, et les parcours professionnels qui en résultent, interrogent les modalités d'exercice d'une activité de travail en fin de carrière, dans des contextes très différents voire inégalitaires. Penser et construire des fins de vies professionnelles en santé et en compétence nécessite de comprendre les liens de réciprocité entre travail, parcours et santé. C'est dans cette perspective que s'orientent les différentes interventions d'ergonomes, de sociologues, d'économiste et de statisticiens de ce séminaire.

[PDF] [Maintenance des seniors dans l'emploi en Europe. Quel bilan face au défi posé par le recul de l'âge de la retraite?](#)

G Le Garrec, V Touzé - Revue de l'OFCE, 2024, 47 p. - sciencespo.hal.science

Cet article dresse un bilan de la capacité que les principaux pays européens ont eue à faire face au vieillissement accéléré de leur population active depuis 2008. L'analyse se concentre précisément sur dix pays : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, l'Italie, les Pays-Bas et la Suède (...). Les stratégies européennes et nationales ont visé à adapter les marchés du travail afin de répondre aux caractéristiques des seniors. Elles se sont notamment appuyées sur les axes suivants : formation professionnelle tout au long de la vie, lutte contre la discrimination basée sur l'âge, adaptation des postes, management des âges, flexibilité du temps de travail. Malgré des performances différenciées, une convergence des taux d'emploi des seniors s'est observée, les pays ayant eu un retard important en 2008 connaissant les plus fortes hausses par la suite. Deux groupes se distinguent néanmoins : ceux historiquement en avance et qui ont maintenu une certaine dynamique (Allemagne, Pays-Bas, Suède, Danemark et Finlande) et ceux en retard qui s'inscrivent aussi dans un schéma de convergence mais qui sont à la traîne sur l'emploi des 60-64 ans (France, Espagne, Italie, Belgique et Autriche).

[HTML] [Maintenance dans l'emploi des seniors : l'importance de la formation professionnelle | Lefebvre Dalloz Compétences \(lefebvre-dalloz.fr\)](#)

Lefebvre Dalloz, 18 avril 2024

Sur le marché du travail, une question, particulièrement, se pose : comment maintenir les seniors dans l'emploi ? Focus sur la [formation professionnelle](#) et le compte professionnel de prévention.

[HTML] [Meaning of working for older nurses and nursing assistants in Sweden: A qualitative study](#)

M Sousa-Ribeiro, K Knudsen, L Persson... - Journal of Aging ..., 2024 - Elsevier

Meaningful work is related to the motivation to continue to work in older ages and later retirement. This qualitative study addresses calls for further research on the meaning of working for older workers using the Interpretative Phenomenological Analysis approach to explore in-depth the dimensions underlying the subjective experience of meaningful work among 27 nurses and nursing assistants aged 55–75 years. The findings show that work was perceived as a primary source of: (1) personal identity (2) purpose and contribution, (3) competence and accomplishment, (4) social contacts and belongingness, (5) activity, routines and purposeful use of time, and (6) economic security and freedom. These qualitative findings may be applied in interventions aiming to encourage extended working lives in key welfare occupations, which are facing significant staff shortages.

[HTML] [Recognizing Older Americans Month : Working Toward Age-inclusive Workplaces](#)

John Howard, M.D., Director, NIOSH

For over 60 years, May has been designated as a time to recognize and celebrate the many contributions of older adults to society, including in the workplace (...). Strategies that promote age-inclusive workplaces can be found across many NIOSH program areas. I highlight three of these programs below: The National Center for Productive Aging and Work advances lifelong well-being for workers of all ages. The Center develops resources and tools supporting age-inclusive workplaces.

The Total Worker Health Program prioritizes a hazard-free workplace for all workers. It promotes integrated interventions that collectively address work safety, health, and well-being. The Prevention through Design Program works to eliminate and reduce hazards, as well as control risks as early as possible in the work process. The program focuses on building design, equipment, work methods, and new technologies. As our

knowledge of aging in the context of work continues to develop, two clear take-away messages can be celebrated during this special month for older Americans. First, older adults are an important segment of the workforce. Their extensive knowledge and experience add value to the workplace. Second, adopting age-inclusive work practices can help create more sustainable employment for older adults. These practices can also provide safety, health, and well-being benefits for all workers, regardless of age.

[PDF] Audet, J. et Lecours, A.

Which interventions are used in the rehabilitation, return, and stay at work process of aging workers having suffered an occupational injury? A scoping review. Work (2024) <https://doi.org/10.3233/WOR-230509>
This study aimed to describe which interventions are used in the rehabilitation, return, and stay at work process of aging workers having suffered an occupational injury. METHODS: We conducted a five-step scoping review. Five databases were used for the literature search. A qualitative analysis of the retained manuscripts was conducted. RESULTS: Our analysis led to the extraction of information from seven manuscripts that concern the rehabilitation, return, and stay at work process of aging workers who suffered an occupational injury exclusively. We identified 19 interventions (e.g. work capacity development, work task modifications, permanent part-time work, and alternative roles) and were described according to the different phases of the Cycle of Work Disability Prevention (CWDP). CONCLUSIONS: This study offers informative, non-prescriptive, and operational interventions useful for stakeholders who support aging workers. Furthermore, it is a knowledge base to develop future projects that promote the rehabilitation, return, and stay at work process of aging workers.

Conditions de travail et d'emploi des femmes (50 ans et +)

[Résumé] [Going to work in others' homes: older women in the caregiving workforce](#)

[P Taylor, P Carnemolla, J Bringolf - Handbook on Aging and Place, 2024 - elgaronline.com](#)

As populations age, it is likely that a larger proportion of workers will be delivering care in other people's homes. Those being asked to realize the delivery of 'aging in place' are often older people themselves, and particularly women. Drawing from a review of the evidence, we compare experiences of home care from the perspectives of care providers and care recipients. It is apparent that for care recipients, the pros of receiving their care at home are matched by a range of cons for caregivers, with implications for aging optimally, although notably workers' experiences are not exclusively negative. We posit that the person receiving care is not the only older person to consider in this aged care transaction in a home care setting. We identify the opportunity for industry actions and the need for better regulation if such work is to be considered an appropriate occupation for people at older ages.

GRH et vieillissement

[Résumé] [Age differences in the workplace](#)

[T Marques, SD Russo - ... of Equality, Equity, Diversity and Inclusion, 2024 - elgaronline.com](#)

Due to the global ageing of the population, organizations need to manage an increasingly older and age-diverse workforce. This chapter contextualizes the importance of age in the workplace, reviews the main theoretical frameworks, and summarizes the most important empirical findings on how older workers differ from younger workers and how human resource practices can be used to effectively manage individuals who stay longer in the workforce.

[PDF] [MANAGEMENT IMPLICATIONS OF THE AGING WORKFORCE](#)

[JE Spillan, DB Campus, C Ziernowicz - researchgate.net](#)

The U.S. workforce of tomorrow will be vastly different. Population projections show more women, minorities, and older people. An aging workforce will give managers major challenges. There are often erroneous or biased myths and perceptions about older employees. This study proposes solutions and identifies a need to establish new organizational cultures that will include older workers as an indispensable resource.

[Résumé] [Vieillesse, apprentissage et formation](#) Extrait de : *Traité des sciences et des techniques de la Formation* - 5e édition

Sous la direction de : Philippe Carré, Cédric Frétygné et coll.

Dunod, mars 2024, 720 p.

La cinquième édition complètement refondue et réactualisée de cet ouvrage rassemble les contributions des plus grands spécialistes de la formation et fournit un panorama des savoirs de référence des sciences et techniques de la formation des adultes aujourd'hui. Un chapitre est consacré aux formations chez les salariés âgés de plus de 45 ans.

[HTML] [What Do We Know about Age Management Practices in Public and Private Institutions in Scandinavia?—A Public Health Perspective](#)

G Macassa, [EH Chowdhury](#), [J Barrena-Martinez](#)... - *Societies*, 2024 - [mdpi.com](#)

In view of global population ageing and of policies that support longer working lives, especially in developed countries, it is important to achieve diversity in organisations through age management. Age management is the “management of human resources, [often] with an explicit focus on the requirements of an ageing workforce.” Through age management practices, organisations will be better able to change their human resource management policies and practices towards accommodating their ageing workforce. Little is known about age management practices in Scandinavian organisations, considering the region’s high prevalence of workers beyond the age of 50 across both private and public organisations. There are indications that Scandinavian business organisations are already practicing age management for all ages, including older workers. Their age management practices include the dimensions of job recruitment, training, lifelong learning, development, and promotion. However, there is a dearth of knowledge on how the health and well-being of workers is ensured in the context of age management practices in these organisations. Given the current and future importance of age management for all organisations globally, public health and other health science professionals need to collaborate with other disciplines, such as management and sustainability science, to better understand how they can contribute to an aged and healthier workforce as well as workplace health promotion. This paper aims to contribute to the discussion concerning age management in public and private institutions in Scandinavia through the public health lens.

Parcours professionnel + capacités fonctionnelles, santé perçue, usure précoce

[PDF] [Collecte en mono-ripage: solution d'avenir ou accélération de l'usure professionnelle](#)

Y Cesaire, M Mazouz - *Archives des Maladies Professionnelles et de l' ...*, 2024

Dans un secteur concurrentiel, les entreprises de collecte des déchets tentent de réduire les coûts de production en transformant les modalités d'organisation notamment par le déploiement de tournées en mono-ripage (équipe composée d'un chauffeur et d'un ripeur). Une entreprise a sollicité le service de prévention et de santé au travail (SPST) pour évaluer si l'impact physique de ce type de collecte était acceptable aux vues des normes et recommandations.

A partir de l'analyse de l'activité d'une tournée en mono-ripage, identifier les facteurs de risques auxquels sont exposés les ripeurs. Au-delà de la demande centrée sur l'aspect physique, mesurer l'impact des dimensions organisationnelles, cognitives et psychosociales.

L'intervention a mis en évidence l'incidence de certains facteurs sur les contraintes physiques (postures, déplacements, manipulations) :

Certaines des recommandations formulées (organiser la gestion des processus de remontées d'incidents et réaliser un suivi auprès des ripeurs, favoriser l'alternance chauffeur/ripeur sur une même tournée lorsque les compétences le permettent, évaluer le tonnage réel manipulé et ajuster les contrats clients pour limiter la surcharge des conteneurs) ont servi à initier des discussions participatives, en intégrant les équipes autour de la prévention des risques professionnels.

Cette étude a permis de questionner la pertinence du mono-ripage comme réponse aux futurs appels d'offres

et de souligner auprès de l'employeur l'importance de l'ensemble des dimensions qui constituent l'activité pour mener une démarche de prévention globale et participative.

[Résumé] [La plainte au travail dans le travail social](#)

P Dugué - Empan, 2024 - cairn.info

L'usure professionnelle et la souffrance au travail sont situationnelles, contextuelles, environnementales, elles sont aussi l'affaire du sujet. Les éducateurs spécialisés que nous accompagnons dans le cadre de gap témoignent de nombreuses plaintes. Elles peuvent être analysées sous un angle qui révèle leur caractère dynamique, polysémique. Le recours à un cadre d'analyse de type systémique et socio-clinique permet l'identification et la clarification des registres socio-psychiques dans lesquels les sujets souffrants sont pris et agis.

[PDF] [Prévention de l'usure professionnelle des conducteurs dans le secteur des transports urbains de voyageurs](#)

E Tezgel, MA Denis, E Fort, N Vial, M Jacquand... - Archives des Maladies ..., 2024

Les conducteurs professionnels sont exposés à des risques professionnels variés. Le risque d'accident de la route est relativement faible chez les chauffeurs de bus. Parmi les autres risques physiques, différentes études ont mis en évidence un risque accru de lombalgies et de troubles musculosquelettiques (...). Ces altérations de la santé peuvent induire des inaptitudes au poste et des difficultés de reclassement professionnel.

Dans ce contexte, le projet MBusAura, est développé pour favoriser la prévention de l'usure professionnelle des conducteurs de bus urbain. Il s'intègre dans le 4^e plan régional santé travail Auvergne Rhône-Alpes et associe différents partenaires : le CRPPE de Lyon, l'Umrestte-Lyon1, la CARSAT, l'ARACT, différents services de prévention et de santé au travail de la région.

Ce projet comporte deux parties, dont les méthodes feront l'objet de cette communication :

– une étude sur les conditions de travail et la santé des conducteurs à laquelle participent les médecins du travail ;

– une étude technique dont l'objectif est de faire ressortir la pénibilité des lignes au niveau des mouvements répétés, et les causes de vibration pour le dos (dos d'âne, nids de poule, arrêt en bateau, nombre de virages, rond-point...). Au niveau de la région Auvergne Rhône-Alpes, 18 centres de santé au travail ayant en charge des entreprises de transport en milieu urbain, ont été sollicités pour participer au projet.

La partie du projet réalisée par les médecins du travail repose sur le questionnaire EVREST (complété avec 10 questions complémentaires sur les conditions de travail) que les professionnels de santé impliqués proposent aux salariés lors des visites médicales du travail.

L'étude technique s'appuie sur des données biométriques, en comparaison avec les normes ergonomiques en vigueur.

Ce projet vise à prévenir la désinsertion et l'usure professionnelles des conducteurs de bus dans le secteur des transports urbains de voyageurs de la région Auvergne Rhône-Alpes, en accompagnant les salariés et les entreprises concernés pour faciliter le maintien en emploi.

Il permettra de mettre en évidence les déterminants associés à des facteurs de risque de certains troubles ou pathologies identifiées comme élevées et préoccupantes.

Travailleurs jeunes / âgés, relations intergénérationnelles

[HTML] [Chapter 5: The impact of life and career stages on workers' career sustainability](#)

[Beatrice van der Heijden](#) [Ans De Vos](#), and [Jos Akkermans](#)

In : [Maintaining a Sustainable Work–Life Balance](#)

Edited by [Peter Kruyen](#), [Stéfanie André](#) and [Beatrice Van der Heijden](#)

Elgaronline, 12 april 2024

In this chapter, we explore the possible impact of life and career stages on workers' career sustainability and their work-life balance by taking a whole-life perspective. We address both the positive and negative effects of

demands and resources in the job and home domains and we consider the three indicators of career sustainability (happiness, health, and productivity), thereby integrating both the employee and employer perspectives. We differentiate between three age groups: starters (aged 20-34 years); middle-aged (aged 35-49 years old); and seniors (≥ 50 years old), and we share our conceptual insights on career sustainability and work-life balance, using the dimensions of person, context, and time. We provide some examples of the impact of job- and home-related demands and resources in relation to the various life and career stages. The role of career shocks - which may pertain to one's working life, private life, or both - will also be highlighted.

Lu dans la presse

[HTML] [136 entreprises engagées en faveur des salariés de plus de 50 ans](#)

France Info, samedi 1 juin 2024

Qui veut s'engager pour valoriser la place et le rôle des seniors dans sa boîte ? 136 entreprises ont déjà dit oui en signant la Charte pour l'emploi des plus de 50 ans. Les précisions de Sarah Lemoine.

Une charte pour l'emploi des plus de 50 ans a été créée il y a deux ans, par le club de réflexion Landoy et le groupe L'Oréal. 136 entreprises l'ont déjà signée. Elles s'engagent à valoriser la place et le rôle des seniors.

[Extrait] [A la SNCF, un dispositif de fin de carrière qui annule une partie de la réforme des retraites](#)

Le Monde, 21 avril 2024

[HTML] [Allongement des carrières : quelles solutions pour une employabilité durable ?](#)

S Piot, Focus RH, 3 juin 2024

[Extrait] [Assurance-chômage : l'exécutif durcit les règles avant le rebond économique espéré en 2025](#)

Les Echos, 26 mai 2024

[HTML] [Chômage des seniors : nouvelle alerte sur leur risque d'exclusion du marché du travail,](#)

Capital, 29 mai 2024

[HTML] [Comment faire une demande de financement dans le cadre du Fipu \(fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle\) ?](#)

OPPBTP, 2 mai 2024

Les demandes de financement dans le cadre du Fipu (fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle) peuvent être faites depuis le 18 mars 2024.

Il y a deux façons de procéder : faire sa demande Fipu en ligne sur net-entreprises.fr ou faire sa demande de financement sur la base de factures acquittées ou contrats de travail

[HTML] [Comment maintenir les seniors en entreprise](#) [article sur le secteur de l'assurance]

La Tribune de l'assurance, 1^{er} juin 2024

[Résumé et podcast] [Les défis de l'emploi senior en France](#)

France Bleu, mardi 23 avril 2024, 16 mn

Alors que des mesures comme la création d'un CDI senior étaient envisagées, les négociations ont échoué, laissant entrevoir la complexité de la question de l'emploi des seniors en France.

[Résumé] [L'emploi des seniors : les entreprises veulent prendre les choses en main](#)

L'Opinion, 29 mai 2024

[Résumé et podcast] [L'emploi des seniors au plus haut : pourquoi l'embellie ? Les informés de l'éco du 18 mai](#)

France Info, samedi 18 mai 2024

Tous les samedis, deux économistes débattent des sujets qui marquent l'actualité économique et sociale. Emmanuel Cugny et Jules de Kiss reçoivent Nathalie Chusseau, professeure à l'université de Lille, membre de la chaire Transition démographique, transition économique de l'Institut Louis-Bachelier ; et Anne-Sophie Alsif, enseignante en économie à La Sorbonne, cheffe économiste de la société d'études BDO France.

Le taux de chômage en France s'est stabilisé à 7,5% de la population active au premier trimestre. Selon l'Insee, 6 000 chômeurs supplémentaires ont été enregistrés entre janvier et mars. Mais le fait marquant des annonces de l'Insee, vendredi 17 mai, est le taux d'emploi des seniors (50-64 ans). Il a augmenté sur un an d'1,2 point pour atteindre 68%, son plus haut depuis 1975.

[HTML] [Emploi des seniors : "Il faut trouver une réponse à cette question, que beaucoup de pays européens ont déjà trouvée"](#)

France Info, lundi 15 avril 2024

Les partenaires sociaux n'ont pas trouvé d'accord après trois mois et demi de négociations sur l'emploi des seniors. Mais l'organisation patronale U2P invite à nouveau les syndicats mardi pour négocier à nouveau. Selon la députée Astrid Panosyan-Bouvet, il faut améliorer la copie.

[Extrait] [« Il est évident que les seniors et leur contribution à la croissance économique méritent mieux qu'une négociation sociale inaboutie »](#)

Le Monde, 14 juin 2024

[Extrait] [Pacte de la vie au travail : après leur brouille, les partenaires sociaux reprennent le dialogue dans une ambiance glaciale](#)

Le Monde, 5 juin 2024

[HTML] [Pas facile de rester en emploi quand on est « quinquagénaire »](#)

France Inter, Lundi 17 juin 2024

Pas question d'abandonner la réforme de l'assurance chômage. Le Premier ministre Gabriel Attal veut la mener à terme par un décret d'ici au 1er juillet. Ce texte pénalisera notamment les seniors. A ce propos une étude met en lumière les discriminations subies par les quinquagénaires en entreprise. Une trentaine de sociétés, représentant près de 600 000 salariés, ont été passées au crible et les résultats sont sans appel : alors que 32% de leurs collaborateurs ont plus de 50 ans, ces derniers ne bénéficient que de 28% des heures de formation, 22% des mobilités internes et 11% des recrutements. Ces chiffres sont d'autant plus frappants que les entreprises dont il est question sont signataires de la « charte 50+ », une démarche volontaire en faveur de l'emploi des plus de 50 ans. Cette charte, ainsi que l'étude dont je vous parle, a été impulsée par le Club Landoy, un groupe de réflexion du groupe Bayard – qui édite La Croix – et par L'Oréal (...).

[Extrait] [La place des seniors en entreprise reste à inventer](#)

Le Monde, 5 juin 2024

[Extrait] [La qualité de vie au travail, première source d'engagement des seniors](#)

Le Monde, 10 mai 2024

[Extrait] [Réforme de l'assurance chômage : et les perdants sont les jeunes, les seniors et tous les autres](#)

Le Nouvel Obs, 27 mai 2024

[Extrait] [Les seniors face à l'exclusion professionnelle](#)

Journal de l'économie, 31 mai 2024

[Extrait] [La transition démographique agite de plus en plus d'entreprises](#)

La Croix, 30 mai 2024