

Emploi des 50 ans et plus : entre satisfaction au travail et défis de l'activité prolongée

● Gaetan de Lanchy, *Luxembourg Institute of Socio-Economic Research, Luxembourg*

Le vieillissement de la population, dû, entre autres, à la baisse des taux de fécondité et à l'augmentation de l'espérance de vie, constitue un défi majeur pour de nombreux pays, dont le Luxembourg. Cette évolution démographique pose des défis significatifs, notamment pour le financement des retraites. Des négociations sont actuellement engagées (Chambre des Députés 2024) sur les pensions en réponse à l'augmentation prévue du nombre des retraités dans les années à venir. Pour maintenir l'équilibre budgétaire et garantir une certaine prospérité économique, l'une des options consiste à promouvoir la participation des seniors au marché du travail, c'est-à-dire des travailleurs âgés de 50 ans et plus. Bien que le Luxembourg ait fait des progrès notables dans ce domaine, avec une augmentation significative de la proportion de seniors actifs (46,6 % en 2022, contre 40 % en 2010), le pays reste en dessous de l'objectif de 50 % fixé par l'OCDE pour le taux d'emploi

des 55-64 ans et loin de la moyenne européenne (61,3 %) en 2021.

Cette situation soulève une question substantielle : comment maintenir les seniors en emploi ? Celle-ci est étroitement liée aux décisions des entreprises et des seniors eux-mêmes. D'un côté, les entreprises, soucieuses de performance, peuvent juger plus judicieux de restructurer ou de rationaliser le départ des seniors, plutôt que de les garder au sein de l'entreprise (Aubert et Crépon 2003).¹ De leur côté, les seniors doivent évaluer leur souhait et capacité de rester actifs. Une telle interrogation renvoie au bien-être au travail, qui englobe la satisfaction professionnelle, le stress au travail et la perception de l'état de santé. Ces composantes sont essentielles car elles impactent directement la productivité des travailleurs, les départs anticipés à la retraite, les taux d'absentéisme et la mobilité professionnelle.



Gaetan de Lanchy est chercheur scientifique au LISER. Il est *Country Team Operator* de l'enquête SHARE pour le Luxembourg depuis 2013. Ses principaux domaines de recherche portent sur la précarité sociale, les conditions sociales, notamment des actifs, les conditions de santé et le vieillissement.

Contact:
gaetan.delanchy@liser.lu

¹ Ce choix résulte de l'hypothèse d'un décrochage entre le salaire et la productivité. Toutefois, ce décrochage n'est pas systématique et se lie, par ailleurs, à une hypothèse de concurrence pure et parfaite du marché du travail, qui serait caractérisé par une information parfaite, une liberté totale et beaucoup d'employeurs et de travailleurs (<https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2019-06/doc-403.pdf>). En outre, aucune étude au Luxembourg ne renseigne ce paramètre,

Policy Brief 18

Série SHARE Luxembourg

18 _____ Décembre 2025

Le présent *Policy Brief* se concentre sur les facteurs liés à la prise de décisions des seniors actifs quant au fait de rester sur le marché du travail et, plus particulièrement, sur la satisfaction professionnelle et l'état de santé perçue des seniors. Il se fonde sur des travaux réalisés (Nguyen-Thi et Lanchy (de) 2021) dans le cadre du projet de recherche WorkAgeing (Nguyen-Thi et al. 2017-2022), qui met en lumière les facteurs influençant ces décisions, ainsi que leur relation complexe à partir des données issues de l'enquête SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*) et de l'enquête sur les Conditions de Travail et la Qualité de Vie au Travail.

L'analyse se décline en trois volets : i) la satisfaction professionnelle et le bien-être des seniors actifs au travail ; ii) l'état de santé perçue des seniors actifs ; et iii) l'identification des facteurs influençant la satisfaction et le stress au travail chez les seniors actifs.

La satisfaction professionnelle et le bien-être des seniors actifs

Parmi les seniors interviewés, 46 % sont pensionnés, 31 % sont en emploi, 16 % sont au foyer et 4 % se déclarent malades ou en situation de handicap.

En ce qui concerne les seniors actifs, la majorité d'entre eux aime son travail, avec une satisfaction professionnelle similaire entre les hommes et les femmes, quel que soit leur âge. Par rapport aux salariés de moins de 50 ans, le taux de satisfaction est similaire : 70 % des 50 ans et plus sont satisfaits, contre 68 % des moins de 50 ans. Ces satisfactions respectives englobent tant l'activité

exercée que la reconnaissance reçue : 79 % considèrent que leur rémunération correspond à leur tâche, 74 % se sentent reconnus pour leurs efforts professionnels, 73 % déclarent recevoir un support approprié en cas de difficulté et 72 % disposent de suffisamment de liberté quant à la façon de réaliser leur travail. La satisfaction des seniors actifs varie toutefois en fonction du niveau de revenu. Ceux dont le revenu est supérieur au salaire horaire minimum brut déclarent être plus satisfaits au travail que ceux percevant le salaire horaire minimum brut.

En ce qui concerne le bien-être des salariés actifs, 74 % d'entre eux signalent une pression intense, sans différence significative entre les seniors et les plus jeunes. Les professions intellectuelles supérieures et les cadres rapportent un stress plus intense que les autres professions. Par ailleurs, près de 32 % des seniors en activité déclarent que leur travail est physiquement pénible, notamment dans les secteurs primaire (agriculture, sylviculture, mines), de la construction, du commerce de gros et de détail, ainsi que de la réparation mécanique. Enfin, il est à noter que près de 49 % des salariés de 50 ans et plus souhaitent partir à la retraite le plus tôt possible, sans différence notable entre les hommes et les femmes, ni entre les tranches d'âges. Les salariés du secteur privé expriment plus fréquemment ce souhait que ceux du secteur public et les indépendants. Parmi ces seniors, la volonté de partir en retraite plus tôt est majoritairement déclarée par les salariés de la production, les techniciens de réparation mécanique, ainsi que le personnel d'action sociale et des services collectifs.

L'état de santé perçue des seniors actifs

Au Luxembourg, 81 % des seniors actifs déclarent être en bonne ou excellente santé. Parallèlement, ils souffrent rarement de problèmes de santé chroniques : seulement 26 % d'entre eux sont limités dans leurs activités habituelles par des troubles de santé. Néanmoins des différences de genre apparaissent nonobstant : les femmes actives sont moins enclines que les hommes actifs à se considérer en bonne santé. Ce ressenti pourrait s'expliquer, entre autres, par le poids des responsabilités familiales et domestiques, les différences dans les conditions de travail et les inégalités salariales, en particulier parmi les catégories les plus vulnérables de la population.

Comme attendu, l'état de santé perçue tend à s'altérer avec l'âge. Environ 80 % des actifs se disent en bonne santé, que ce soit entre 50 et 59 ans (81 %) ou au-delà de 60 ans (80 %) jusqu'à l'âge de départ à la retraite. Par ailleurs, les actifs semblent généralement en meilleure santé que les inactifs aux mêmes âges. En effet, 65 % des inactifs de 50 à 59 ans contre 67 % des plus âgés. Ces écarts découlent de la relation entre l'état de santé et le fait d'être actif. Lors de la survenance de problèmes de santé chroniques et/ou invalidants, certaines personnes sont contraintes de cesser leur activité. Cela est d'autant plus marqué dans les domaines d'activité où les professions peuvent être éprouvantes, tant physiquement que psychologiquement.

En outre, l'état de santé des actifs est hétérogène et influencé par le niveau d'étude, les revenus et les domaines d'activité. Par exemple, 98 % des

actifs dans le secteur des finances et des assurances se considèrent en bonne santé, contre 69 % de ceux travaillant dans la construction. La proportion de travailleurs souffrant de problèmes de santé réguliers est également deux fois plus élevée dans la construction (45 %) que dans l'agriculture (23 %). Le travail peut donc ne pas toujours être bénéfique pour la santé et même exacerber certains problèmes, comme la dépression. En effet, 56 % des travailleurs âgés de 50 à 65 ans présentent des signes de dépression - contre 44 % de ceux qui ne sont pas en activité professionnelle -, ce mal-être, d'origine multifactorielle, étant plus marqué chez les femmes que chez les hommes (Papanikola et al. 2015) (Malakoff humanis 2023). Enfin, plus d'un quart des seniors actifs au Luxembourg craignent que leur santé n'affecte leur capacité de travailler jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite, considérant leurs comportements de santé, les soins dont ils pourraient bénéficier, ainsi que leur capacité financière et leur situation socio-professionnelle.

Les facteurs influençant la satisfaction et le stress chez les seniors actifs

Pour assurer la motivation et la satisfaction professionnelle des seniors au travail, il est crucial de comprendre les facteurs influençant leur bien-être en tenant compte des conditions de travail, des caractéristiques socioéconomiques et des spécificités des entreprises. Les pratiques de gestion des ressources humaines, telles que la flexibilité des horaires, le télétravail et la participation à la prise de décision, jouent un rôle essentiel dans la satisfaction des seniors. Les relations interpersonnelles sur le lieu de travail, notamment avec les collègues et la direction, sont également cruciales.

Policy Brief 18

Série SHARE Luxembourg

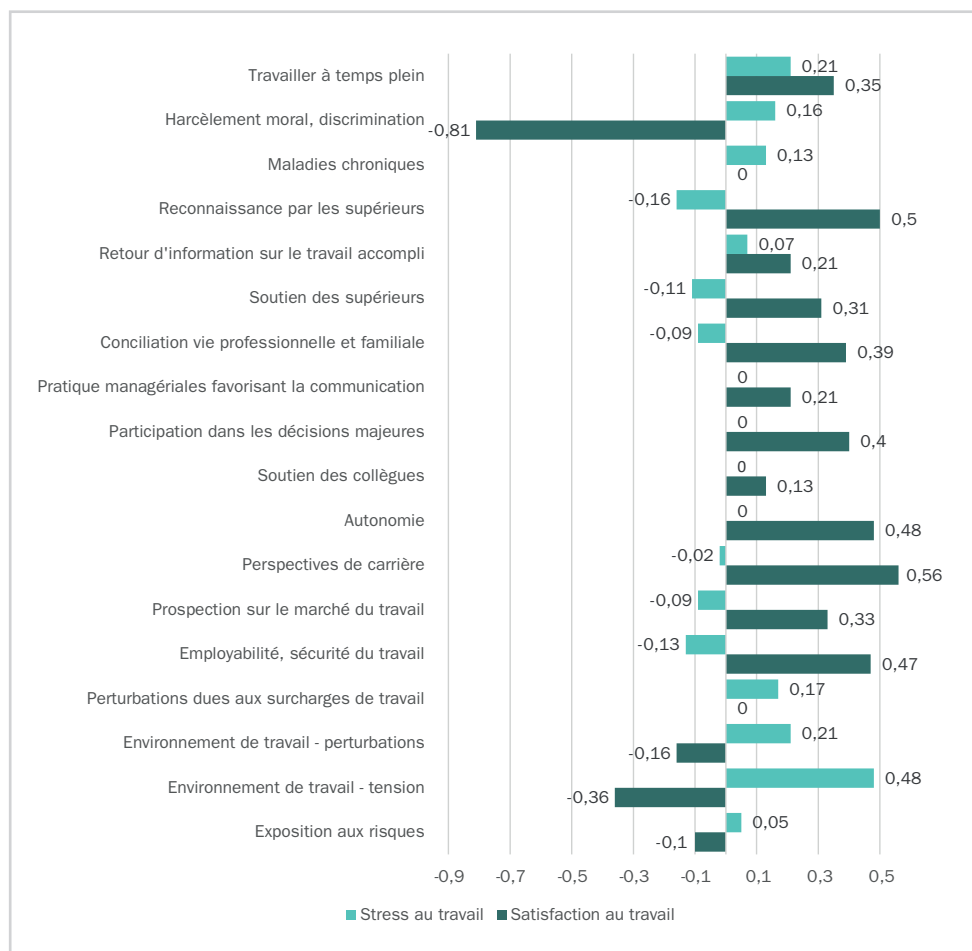
18 _____ Décembre 2025

Cependant, des facteurs négatifs comme le harcèlement moral et la discrimination affectent considérablement la satisfaction et augmentent le stress. Près de 26 % des seniors rapportent des faits d'intimidation et 13 % de discriminations (cf. Fig 1). De plus, les conditions de travail physiques, telles que l'exposition à des nuisances sonores ou à des conditions inconfortables, peuvent nuire au bien-être des employés.

D'autres facteurs tels que la prise de responsabilités, la surcharge de travail, les instructions contradictoires et le manque d'autonomie influent également sur les conditions de maintien en emploi. Par ailleurs, la perception de la sécurité de l'emploi et des opportunités de carrière joue

aussi un rôle crucial. Environ 48 % des seniors signalent travailler sous une forte tension et 56 % se plaignent de surcharges de travail qui nuisent à la qualité de leur performance. L'ambiguïté des instructions et les interruptions fréquentes au travail entraînent également de l'insatisfaction, affectant 67 % des répondants, avec une incidence plus élevée chez les hommes et les professions supérieures. Les femmes, malgré une satisfaction professionnelle généralement plus élevée que les hommes, ressentent plus de stress et montrent plus de symptômes physiques et émotionnels. Les différences en matière de satisfaction et de stress persistent selon les professions. Ainsi, les cadres supérieurs et les professionnels intellectuels sont plus satisfaits mais

Figure 1 : Facteurs déterminant la satisfaction et le stress au travail des seniors actifs



Note: L'analyse utilise les données des enquêtes SHARE 2014 et EWCS 2013. Ce choix tient au nombre d'observations disponibles pour disposer de résultats robustes. Une analyse sur les vagues d'enquêtes suivantes confirme les tendances observées, malgré la faiblesse du nombre d'observations.

Champ : Salariés non intérimaires du secteur privé (résidents et frontaliers) ayant au moins six mois d'ancienneté dans leur entreprise, âgés de 50 à 65 ans.

Guide de lecture : Subir le harcèlement moral et les discriminations réduit la probabilité d'être satisfaits au travail de 81 points de pourcentage et augmente dans le même temps le stress au travail de 16 points de pourcentage. Les coefficients "0" suggèrent que la variable concernée n'a pas d'impact significatif sur la variable dépendante dans ce modèle. Par exemple, les maladies chroniques n'ont pas d'effet mesurable sur la satisfaction au travail.

Source : Enquête Conditions de travail et qualité de vie au travail, Ministère de la Sécurité Sociale, LISER, 2013.

Policy Brief 18

Série SHARE Luxembourg

18 _____ Décembre 2025

aussi plus stressés, probablement en raison des responsabilités élevées et des avantages compensatoires tels que les primes et les programmes de développement professionnel.

En résumé, le maintien en emploi des seniors dépend non seulement des conditions de travail, mais aussi des facteurs psychologiques et psychosociaux comme le support organisationnel, les tensions, le harcèlement et les discriminations.

Conclusion

La satisfaction et le bien-être des seniors actifs sont influencés par divers facteurs, dont les pratiques de gestion des ressources humaines, les relations interpersonnelles, les conditions de travail physiques et psychosociales,

la sécurité de l'emploi et les caractéristiques socioéconomiques. Assurer le bien-être des seniors actifs est crucial pour réduire l'absentéisme, maintenir les seniors sur le marché du travail, améliorer leur santé globale et accroître leur productivité. La mise en œuvre de politiques publiques visant à améliorer le bien-être au travail des seniors, en favorisant la flexibilité et en luttant contre le harcèlement et la discrimination, peut apporter des avantages considérables à la société, notamment pour relever le défi du vieillissement de la population sur le marché du travail. Mais, encore faut-il que les seniors aient un emploi. Cet aspect crucial suscite plusieurs interrogations. Entre autres : Quels sont les besoins, les capacités et les attentes des entreprises ? Certaines mesures favorisant l'emploi des seniors pourraient-elles être contre productives, voire stigmatisantes ?

Références

Aubert P & Crépon B., La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation (2003), <https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2019-06/doc-403.pdf>.

Chambre des Députés (2024), Focus sur l'évolution financière du régime des pensions, <https://www.chd.lu/fr/node/2567>

Malakoff humanis (2023), Baromètre Santé au travail.

Nguyen-Thi T. U., Lanchy (de) G. (2021), La satisfaction et la santé au travail des seniors actifs, Femmes Magazine, WAT Editions.

Nguyen-Thi, Thuc Uyen (PI), Genevois, Anne-Sophie (CoI), Martin, Ludivine (CoI), Nguyen-van, Phu (CoI), Kato, Takao (CoI), (2017-2022), WorkAgeing - Older workers' employment participation : new evidence from Luxembourg, LISER, FNR.

Papanikola G., Borcan D., Sanida E., Escard E., (2015), Santé mentale au féminin : entre vulnérabilité intrinsèque et impacts des facteurs psychosociaux.



LISER

Luxembourg Institute of
Socio-Economic Research

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER)
Campus Belval | 11, Porte des Sciences | L-4366 Esch-sur-Alzette

www.liser.lu