

Genre, âge et conditions de travail

Gérard Valenduc* et Patricia Vendramin**

*Chercheur associ   à l'ETUI et à la Chaire Travail-Université (UCLouvain), professeur retraité de l'UCLouvain et de l'Université de Namur

** Professeure de sociologie à l'UCLouvain, directrice de la Faculté ouverte de politique économique et sociale, titulaire de la Chaire Travail-Université

Dans un environnement économique de plus en plus exigeant, les politiques européennes et nationales en matière de vieillissement actif se sont progressivement réduites à une injonction à l'allongement de la vie professionnelle. Cependant, le maintien en emploi est fortement influencé par l'exposition à des facteurs de pénibilité pendant une longue partie de la carrière, par les conditions de travail en fin de carrière et par l'évolution de l'état de santé. Dans ce domaine, les hommes et les femmes ne suivent pas des parcours similaires. Les disparités de genre face au vieillissement au travail sont liées non seulement à la ségrégation sexuée dans l'emploi mais aussi à l'inégale répartition des r les de soins.

Ce chapitre aborde les disparités de genre face au vieillissement au travail. Il s'appuie principalement sur les résultats de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS)¹ d'Eurofound (2010). Les deux premières parties de ce chapitre abordent les effets de la pénibilité du travail et de la possibilité de se réaliser au travail avec l'âge. Les deux parties suivantes s'intéressent au poids du travail non rémunéré et à l'insécurité d'emploi et de revenu en fin de carrière.

Les effets différenciés de la pénibilité du travail

La cinquième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) (2010) fournit des données sur les liens entre les conditions de travail et la santé des salariées et salariés de 50 ans et plus².

L'enquête demande aux répondants d'évaluer eux-mêmes leur état de santé générale. Les résultats montrent que la proportion de salariés qui déclarent un mauvais état de santé générale augmente avec l'âge, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, avec un pic entre 55 et 59 ans (38 %). Entre 50 et 59 ans, les principaux facteurs explicatifs de cette perception d'un mauvais état de santé sont, chez les femmes, les postures pénibles ou fatigantes pendant au moins la moitié du temps et les horaires de travail mal adaptés à la vie hors-

1. European Working Conditions Survey.

2. Ces données ont été analysées dans un Working Paper pour l'ETUI (Vendramin et Valenduc 2014).

La sixième enquête de 2015 ne fournit pas les mêmes données permettant de comparer les variables mobilisées dans ce chapitre au prisme du genre et de l'âge. Cependant sur les variables présentes et dans le rapport sur l'égalité des genres au travail publié par Eurofound (2020), les résultats et tendances sont similaires à celles de cette étude (ndlr).

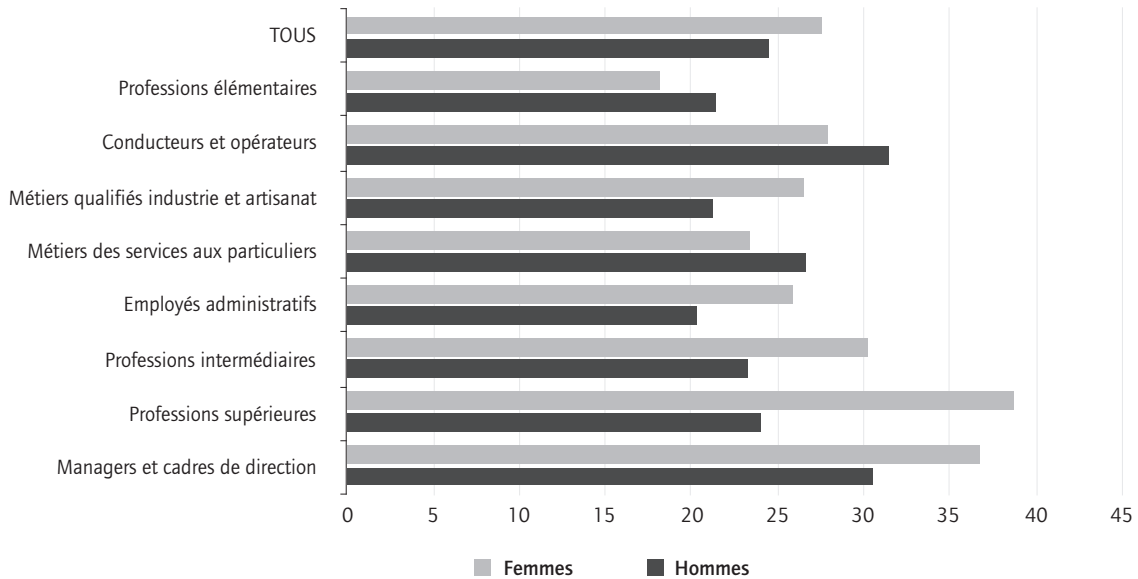
travail. Ces facteurs ont également une influence chez les hommes, mais dans une proportion significativement moindre.

Quant à savoir si c'est le travail qui affecte négativement la santé, 25 % des salariées et 30 % des salariés de 50 à 59 ans estiment que c'est le cas. Les différences principales entre les femmes et les hommes sont liées aux métiers exercés (Eurofound 2013 ; 2020). Chez les 50-59 ans, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à déclarer que leur travail a un impact négatif sur leur santé dans les professions supérieures, c'est-à-dire les cadres, les professions intellectuelles et les enseignants (31 % contre 22 %) et dans les métiers des services aux particuliers (30 % contre 21 %). Chez les hommes, c'est parmi les travailleurs manuels moyennement qualifiés et parmi les métiers techniques que la perception de ce risque est la plus élevée. Les situations de travail les plus défavorables sont, chez les femmes comme chez les hommes, les postures pénibles ou fatigantes, ainsi que les horaires mal adaptés à la vie hors-travail. Ces constats doivent être mis en relation avec d'autres résultats de recherche, qui soulignent que les femmes et les hommes ne sont pas exposés de la même manière aux risques professionnels (Teiger et Vouillot 2013). Certains risques, plus facilement mesurables et mieux reconnus (par des primes ou des possibilités de départ anticipé à la retraite, par exemple), concernent davantage les hommes : bruit et vibrations, températures excessives, expositions à des produits toxiques, lourdes charges, travail de nuit. Les femmes, en revanche, sont davantage exposées aux gestes répétitifs, à l'impossibilité d'interrompre leur travail, à des marges restreintes d'autonomie (Caroly *et al.* 2013).

Certains troubles de la santé deviennent plus fréquents avec l'âge. Les maux de dos et les troubles musculosquelettiques des membres supérieurs concernent plus d'un salarié sur deux, hommes ou femmes, à partir de la cinquantaine. Avec l'âge, le sentiment de fatigue générale concerne une proportion toujours croissante de femmes, qui atteint son maximum entre 45 et 49 ans (45 %), tandis que pour les hommes, le pic se situe entre 50 et 54 ans (42 %). Quant aux troubles du sommeil, ils concernent un peu plus souvent les femmes que les hommes et augmentent avec l'âge. L'écart entre les hommes et les femmes se creuse à partir de la quarantaine jusqu'au début de la soixantaine. Dans la cinquantaine, plus d'une femme sur quatre déclare souffrir de troubles du sommeil. La double journée des femmes est un facteur explicatif important du sentiment de fatigue et des troubles du sommeil.

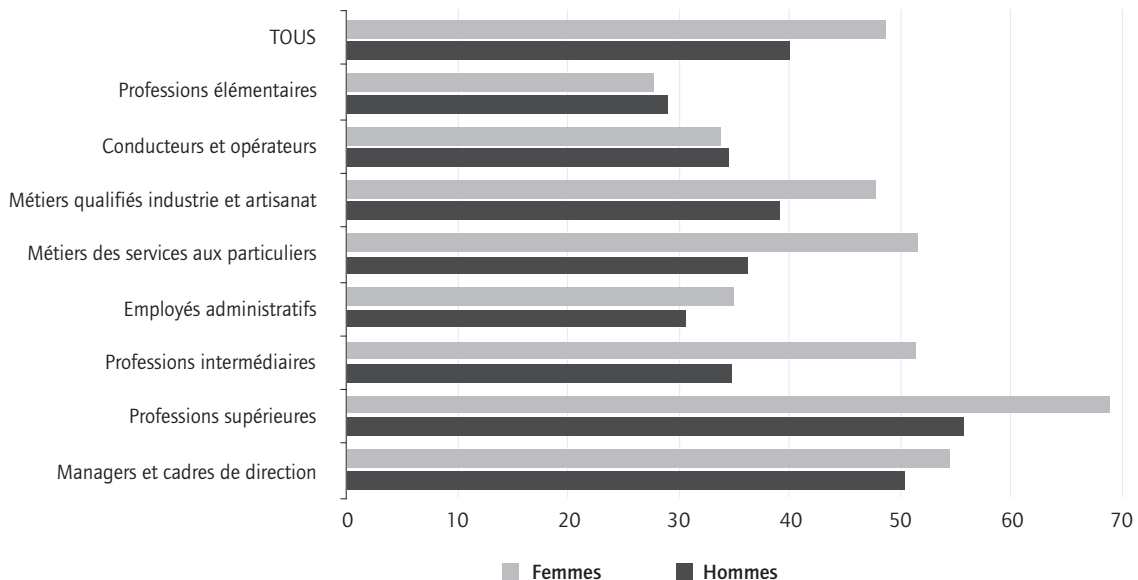
Alors que la capacité à résister au stress diminue généralement avec l'âge, 25 % des salariés et 28 % des salariées âgés de 50 ans et plus sont exposés au stress dans leur travail. Selon les métiers exercés, les différences entre les hommes et les femmes peuvent prendre des proportions importantes. Ainsi, les femmes sont plus nombreuses à être exposées au stress que les hommes dans les professions supérieures et les fonctions d'encadrement et, dans une moindre mesure, dans les fonctions intermédiaires (graphique 1).

Graphique 1 Exposition au stress, selon le groupe de métiers et le sexe (% des salariés âgés de 50 ans et plus EU27, EWCS 2010)



Source : EWCS, 2010

Graphique 2 Exposition au travail émotionnel, selon le groupe de métiers et le sexe (% des salariés âgés de 50 ans et plus, EU27, EWCS 2010)



Source : EWCS, 2010

De même que le stress, le travail comportant une charge émotionnelle importante peut également être un facteur de pénibilité (graphique 2). Ce « travail émotionnel » caractérise les activités en lien avec des personnes (patients, usa-

gers, clients, étudiants) ou des situations particulières qui mobilisent les émotions : faire face à des clients fâchés, devoir cacher ses sentiments, être confronté à la souffrance ou à la détresse, etc. Le travail émotionnel est plus fréquent non seulement dans certains métiers majoritairement féminins, ce qui est une conséquence logique de la ségrégation sexuée dans les métiers du « care », mais aussi chez les femmes dans des professions où elles ne sont pas majoritaires, comme les professions supérieures et intermédiaires. Ceci peut s'expliquer par une concentration plus élevée de femmes dans les tâches relationnelles — ce qui témoigne, ici aussi, de l'existence de « r les de genre » dans ces métiers.

Dans une analyse des données de l'enquête *Santé et vie professionnelle après 50 ans*, menée en 2003 en France, la pénibilité du travail en fin de carrière est envisagée sous trois aspects (Molinié 2012). Le premier est celui des expositions longues aux exigences physiques du travail, plus fréquentes dans les métiers manuels. Toutefois, les exigences physiques du travail des femmes ne sont pas toujours qualifiées dans les mêmes termes que celles des hommes. Dans le travail des femmes, la proximité de certaines pénibilités avec le travail domestique rend plus difficile, pour les travailleuses âgées, la qualification de « travail physiquement exigeant ». Si les femmes sont moins nombreuses que les hommes à être exposées aux exigences physiques, elles le sont de manière plus durable car les sorties anticipées du travail sont plus fréquentes pour les hommes. Le second aspect est celui de la pénibilité ressentie, qui fait référence aux contraintes de travail vécues comme difficiles à supporter et qui questionne la capacité des organisations à accueillir des salariés vieillissants dans de bonnes conditions, favorables à la fois à leur santé et à leur efficience. Le troisième aspect est celui de l'interaction du travail avec des troubles de santé qui peuvent apparaître avec l'âge et constituer une gêne dans l'activité professionnelle. Si les femmes, compte tenu de leurs carrières morcelées, sont amenées à quitter plus tardivement l'emploi, elles seront davantage concernées.

La possibilité de se réaliser dans son travail

Si le maintien en emploi des salariés âgés est fortement influencé par leurs conditions de travail, le manque de sens au travail (perspectives de carrière, occasions d'apprendre, signes de reconnaissance) renforce encore la difficulté de vieillir au travail (Bertrand *et al.* 2010; Eurofound 2012b). L'enquête EWCS 2010 fournit quelques indicateurs à ce sujet. Un premier indicateur est la capacité de pouvoir se projeter dans un avenir professionnel ou, au contraire, le sentiment de n'avoir que la routine pour horizon. L'enquête montre que les perspectives de carrière décroissent de manière constante avec l'avancée en âge, avec des écarts importants entre les femmes et les hommes selon la profession exercée. Les différences les plus fortes concernent les professions supérieures (55 % de femmes n'ont pas de perspectives de carrière pour 40 % d'hommes), les métiers des services aux particuliers (67 % de femmes sans perspectives de carrière pour 57 % d'hommes) et les professions élémentaires (absence de perspectives de carrière pour 81 % des femmes et 71 % des hommes). Le manque de perspectives de carrière est un des principaux facteurs d'insatisfaction à l'égard des conditions de travail chez les 50-59 ans. D'autres

indicateurs permettent d'approcher plus finement le sentiment d'épanouissement dans le travail. Certains indicateurs obtiennent un bon score chez les 50-59 ans, aussi bien pour les femmes que pour les hommes : le sentiment d'effectuer un travail utile, la sensation d'un travail bien fait, le fait de savoir ce qu'on attend de vous. D'autres obtiennent un moins bon score : la capacité d'influencer les décisions concernant son travail, l'implication dans le changement, la capacité d'appliquer ses propres idées dans son travail. Un indicateur révèle d'importantes différences entre les femmes et les hommes : la question d'une juste rémunération, en particulier chez les salariés les plus qualifiés. Dans les professions supérieures, 59 % des hommes ont le sentiment d'être rémunérés de manière juste par rapport à leur travail, contre 45 % des femmes ; dans les professions intermédiaires, ces chiffres sont respectivement 56 % et 41 %.

Par ailleurs, de nombreuses études mettent en évidence le fait que l'exposition à des discriminations ou à des stéréotypes liés à l'âge a une incidence sur les décisions de départ anticipé (Desmette et Gaillard 2011). Selon l'enquête EWCS 2010, 6 % des salariées et 4 % des salariés de 50 ans et plus déclarent avoir été victimes de discriminations liées à leur âge au cours de l'année écoulée. Une analyse des données de l'European Social Survey de 2006 montre en outre que les normes sociales en matière d'âge de la retraite sont graduées en fonction du genre. Ces normes sont des références construites par les institutions et intériorisées par les individus, à partir desquelles les individus se comparent aux autres et se fixent des repères pour les transitions dans les parcours de vie (Radl 2012).

L'emploi en fin de carrière : des profils sexués

La ségrégation professionnelle a déjà été mentionnée précédemment comme un facteur important de différenciation des conditions de travail des femmes et des hommes (Eurofound 2012 ; 2020) ; elle est plus accentuée parmi les travailleurs âgés que parmi les plus jeunes (Vendramin et Valenduc 2012).

Dans l'Union européenne, les salariés âgés de 50 à 64 ans représentent, en 2013, 26 % du total des salariés. Parmi les 50-64 ans, les femmes sont davantage représentées dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et le travail social (ensemble, 49 % des emplois féminins), tandis que l'industrie et la construction concentrent 37 % des emplois masculins. Toujours parmi les salariés de 50-64 ans, les femmes sont, davantage que les hommes, concentrées dans quelques métiers : 15 % d'entre elles travaillent dans les métiers administratifs, 12 % dans le nettoyage et l'aide aux ménages, 11 % dans l'enseignement et 11 % dans des professions intermédiaires autres que la santé — ces quatre groupes de métiers représentent la moitié des salariées âgées. La répartition des 50-64 ans est différente chez les hommes : 21 % sont dans les métiers manuels de l'industrie, de l'artisanat et de la construction, 10 % sont conducteurs d'engins ou de véhicules, 9 % sont cadres de direction ou managers (contre 4 % des femmes). Ces quelques chiffres illustrent bien la ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes.

Trois autres facteurs contribuent encore à renforcer les disparités entre les femmes et les hommes en fin de carrière (Vendramin et Valenduc 2014) :

1. *L'emploi à temps partiel en fin de carrière.* L'emploi à temps partiel est, en moyenne, plus important parmi les salariés de 50 ans et plus que parmi les moins de 50 ans. Il représente, en 2013, 9 % des hommes et 34 % des femmes parmi les salariés âgés dans l'Union européenne – mais dans certains pays la proportion de femmes travaillant à temps partiel au-delà de 50 ans atteint ou dépasse 50 % (par ordre d'importance, les Pays-Bas, l'Allemagne, la Belgique, l'Autriche, le Luxembourg, le Royaume-Uni et l'Irlande). Dans ces pays, le travail à temps partiel constitue une modalit  fréquente d'aménagement du temps de travail en fin de carrière ;
2. *L'allongement de la durée moyenne de la vie de travail.* Celle-ci est mesurée par un indicateur construit par Eurostat³. En 2012, la durée moyenne de la vie de travail estimée pour les hommes (37,6 années) est significativement supérieure à celle des femmes (32,2 années), dans tous les pays de l'Union européenne, à l'exception des pays baltes, mais avec de fortes différences d'un pays à l'autre. De 2001 à 2012, la durée moyenne de la vie de travail s'est allongée pour tous, mais bien davantage pour les femmes que pour les hommes : la moyenne européenne est de 2,9 années pour les femmes contre 1,3 année pour les hommes, également avec de fortes différences entre pays. Le fait que l'âge légal de la retraite soit égal ou diff rent pour les hommes et les femmes n'explique pas les écarts entre pays. Ceux-ci s'expliquent par d'autres facteurs, liés à la différenciation des carrières et des parcours de vie des hommes et des femmes ;
3. *La nature de l'activité ou de la non-activité chez les 50-59 ans.* Pour les travailleurs âgés, les causes du non-emploi peuvent être multiples : le chômage, l'incapacité de travail ou la maladie, la retraite ou pré-retraite, le fait d'être inactif à cause de charges familiales ou de soins, ou encore d'autres raisons diverses. En 2012, dans la population âgée de 50 à 59 ans dans l'Union européenne, la proportion moyenne d'emplois salariés est de 59 % chez les hommes et 55 % chez les femmes, la proportion d'emplois indépendants est de 18 % chez les hommes contre 9 % chez les femmes – c'est donc l'emploi non salarié qui est la cause principale de l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes. Les personnes au chômage, en incapacité de travail ou à la retraite représentent respectivement 6 %, 7 % et 6 % des 50-59 ans, sans grande différence entre les femmes et les hommes. En revanche, la proportion d'inactifs en raison de charges de famille ou de soins est beaucoup plus élevée chez les femmes que chez les hommes (8 % contre 1 %), de même que les « autres raisons diverses » (9 % contre 3 %).

3. Cet indicateur utilise un modèle probabiliste pour calculer, pour une personne actuellement en emploi, une estimation du nombre d'années de travail qu'elle connaîtra au cours de sa vie active, selon les caractéristiques du marché du travail d'une année donnée.

Le poids inégal du travail non rémunéré

Des études épidémiologiques ont mis en évidence que le cumul de la charge du travail rémunéré et non rémunéré a des incidences différentes sur les parcours et la santé des femmes et des hommes (Artazcoz *et al.* 2001). La perspective de travailler plus longtemps ne peut s'envisager sans prendre en compte les effets à court et à long terme de ce cumul.

Quel que soit l'âge, les tâches domestiques et de soins restent majoritairement le lot des femmes. À partir de 50 ans, cette charge diminue mais concerne toujours 22 % des femmes et 17 % des hommes. La charge de parents ou de proches âgés ou handicapés prend des proportions plus importantes dans cette tranche d'âge, elle concerne 9 % des salariées et 3 % des salariés. De plus, selon l'enquête européenne sur la qualité de vie (Eurofound 2011), 26 % des femmes et 20 % des hommes de 50 ans et plus déclarent que la fatigue liée au travail les empêche souvent d'assumer des tâches domestiques après leur travail.

La conciliation entre travail et hors travail est un facteur qui, avec d'autres, va influencer la décision de rester ou non dans l'emploi. Selon l'enquête EWCS 2010, la proportion de salariés âgés de 50 ans et plus qui ne se sentent pas capables de continuer leur travail jusque 60 ans est fortement corrélée à la qualité de la conciliation entre leur horaire de travail et leur vie privée. Lorsque cette conciliation est la plus mauvaise, 58 % des femmes et 48 % des hommes de 50-59 ans déclarent ne pas se sentir capables de continuer leur travail actuel jusque 60 ans.

L'association et les effets réciproques de l'activité et des conditions de travail et les contraintes de l'articulation vie professionnelle/vie privée se traduisent à long terme par une dégradation de la santé et une espérance de vie en bonne santé moindre pour les femmes, mêmes si elles ont toujours une plus grande longévité (Teiger et Vouillot 2013).

L'insécurité économique et les trajectoires en fin de carrière

L'insécurité d'emploi et les contraintes financières jouent un rôle important dans les trajectoires de fin de carrière. Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2010, 16 % des hommes et 15 % des femmes de 50 ans et plus craignent de perdre leur emploi à court terme ; près des deux tiers des femmes et des hommes (64 %) pensent qu'il leur serait difficile de retrouver un emploi équivalent s'ils venaient à perdre le leur.

À l'insécurité d'emploi s'ajoute l'insécurité du revenu. À cet égard, les situations respectives des femmes et des hommes se différencient avec le vieillissement. Plus les femmes avancent en âge, plus elles sont nombreuses à devenir les principales contributrices au revenu de leur ménage : 57 % des femmes en emploi au-delà de 60 ans sont les principales contributrices au revenu de leur ménage,

contre 31 % à 40 ans. Les profils des ménages des femmes et des hommes salariés se différencient au-delà de 50 ans. Ainsi, les hommes de plus de 50 ans ont pour la majorité des conjoints ou partenaires en emploi : de 72 % pour les 50-54 ans à 60 % pour les 60 à 64 ans. La part des ménages isolés chez les hommes est stable autour de 9 % entre 50 et 64 ans. Dans le cas des femmes, la situation est différente. La proportion de 50 ans et plus ayant un conjoint en emploi diminue plus fort que dans le cas des hommes : de 83 % entre 50 et 54 ans à 45 % entre 60 et 64 ans. Au-delà de 60 ans, elles sont 47 % à avoir un partenaire retraité, contre 16 % des hommes dans cette situation. De plus, plus d'une salariée sur quatre âgée de 60 à 64 ans (28 %) est dans un ménage isolé. La situation financière des salariées isolées au-delà de 50 ans apparaît plus critique que celle des hommes isolés : elles sont 41 % à déclarer avoir des difficultés à boucler les fins de mois, contre 31 % des hommes. Ce coup d' il rapide sur les profils des ménages en fin de carrière révèle des situations différentes pour les femmes et les hommes, qui peuvent influencer l'allongement de la carrière : au-delà de 50 ans, la proportion de femmes principales contributrices aux revenus de leur ménage augmente, de même que la proportion de femmes isolées.

Le modèle de la carrière standard, avec une longue stabilité dans le même emploi, semble concerner de moins en moins de salariés et un peu moins les femmes que les hommes. Toujours selon l'EWCS, dans la tranche d'âge 55-64 ans, seulement 21 % des hommes et 14 % des femmes déclarent une ancienneté de plus de trente ans dans leur emploi actuel, alors que 34 % des hommes et 41 % des femmes déclarent une ancienneté de moins de dix ans. Les quinquagénaires sont donc confrontés à la mobilité, contrainte ou volontaire, dans un contexte peu favorable à l'emploi des seniors.

D'autres enquêtes confirment l'hypothèse d'un effet de la contrainte financière dans l'augmentation de l'emploi féminin parmi les seniors. Rosende et Schoeni (2012) démontrent, à partir du cas suisse, la thèse selon laquelle la variabilité de la seconde partie de carrière et des chemins vers la retraite trouve son origine dans la division sexuée du travail qui façonne les parcours de vie. Les mesures envisagées pour accroître le taux d'emploi des seniors sont souvent discriminatoires pour les femmes ; sous une apparence égalitaire, elles ne tiennent pas compte des inégalités antérieures entre hommes et femmes en première partie de carrière. Par ailleurs, les régimes de pension qui s'appuient sur le deuxième pilier discriminent les personnes (en majorité des femmes) qui ont des parcours professionnels discontinus et/ou à temps partiel. Quant au troisième pilier, basé sur la capacité d'épargne, il se révèle moins accessible aux femmes compte tenu des écarts salariaux persistants entre les femmes et les hommes. Il y a donc une grande différence entre ceux (souvent celles) qui doivent travailler jusqu'à un âge élevé pour compenser une carrière morcelée ou commenc e tardivement et ceux (souvent des hommes) qui peuvent bénéficier de modalités de sortie précoce dans des conditions relativement bonnes (Molinié 2012). Dans ce contexte, de nombreux choix féminins sont contraints (Duberley *et al.* 2014).

Ainsi, la situation professionnelle, les conditions de travail et l'état de santé des femmes et des hommes évoluent différemment avec l'âge. L' tat de santé

de l'ensemble des salariés en Europe se dégrade en vieillissant, cependant les femmes déclarent plus souvent être exposées aux postures pénibles ou fatigantes et aux horaires mal adaptés que les hommes. Elles et ils perçoivent l'impact des conditions de travail sur cette dégradation de façon différente en fonction de leur sexe et de leur profession. Les femmes à partir de 40 ans déclarent ressentir plus de fatigue générale et subir plus de troubles du sommeil que les hommes, ce qui peut s'expliquer par la double journée qu'elles assument et par les métiers qu'elles font. En effet, étant largement majoritaires dans des métiers qui impliquent un travail relationnel (dans le soin, l'enseignement ou les services), elles sont plus exposées au stress et au travail émotionnel que les hommes, particulièrement dans les professions les plus qualifiées, qui peuvent générer de la fatigue ou des troubles du sommeil. La diminution avec l'âge des perspectives de carrières, tout comme le sentiment de ne pas être rémunérées de façon juste, particulièrement marqués chez les femmes, génèrent aussi des insatisfactions sources de risques après 50 ans. Ces insatisfactions peuvent être compensées en partie par le sentiment d'utilité et de qualité de son travail, mais accentué par le manque de marges de décisions et d'actions qui s'expriment chez les travailleuses comme chez les travailleurs vieillissants. La ségrégation professionnelle en fonction du genre s'accroît aussi en vieillissant, ainsi que l'écart concernant l'emploi à temps partiel. Paradoxalement, les femmes voient aussi l'allongement de la durée de vie au travail les impacter plus que les hommes, du fait notamment de leur carrière plus souvent morcelées. Cependant elles sont aussi plus souvent dans la nécessité de « sortir » de l'emploi après 50 ans pour prendre en charge des proches âgés ou en difficultés. Elles ont globalement plus de difficultés à concilier la vie au travail et les tâches domestiques qui leur incombent encore majoritairement après 50 ans, ce qui impacte leur perspective de rester en emploi.

Par ailleurs, bien qu'elles subissent autant que les hommes de leur âge l'insécurité de l'emploi et de revenus, les femmes de plus de 50 ans sont souvent discriminées par les mesures visant à accroître le taux d'emploi des seniors, tout comme par les systèmes de pensions, qui ne tiennent pas compte des inégalités de carrière, ni de revenus. Elles sont pourtant les principales contributrices aux revenus de leur ménage, qu'elles soient en couple ou isolées.

Conclusion

En conclusion, deux constats importants se dégagent. D'abord, la question du genre doit être systématiquement prise en compte dans l'analyse des conditions de travail et dans l'élaboration des politiques en matière d'amélioration des conditions de travail. Ensuite, on ne peut pas dissocier la problématique des conditions de travail de celle des conditions institutionnelles de l'organisation des fins de carrière, qui sont souvent spécifiques aux contextes nationaux, eux-mêmes fortement influencés par les lignes directrices européennes. Il s'agit ici de tenir compte des trajectoires différentes des femmes et des hommes dans l'emploi et en dehors de l'emploi et de corriger les inégalités et les injustices dans ce domaine.

Références

- Artazcoz L., Borell C. et Benach G. (2001) Gender inequalities in health among workers: the relation with family demands, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 55 (9), 639-647.
- Bertrand F., Peters S., P ree F. et Hansez I. (2010) Facteurs d'insatisfaction incitant au départ et intention de quitter le travail : analyse comparative des groupes d'âge, *Le travail humain*, 73 (3), 213-237.
- Caroly S., Major M.E., Probst I. et Molinié A.F. (2013) Le genre des troubles musculo-squelettiques : interventions ergonomiques en France et au Canada, *Travail, genre et sociétés*, 29, 49-67.
- Desmette D. et Gaillard M. (2008) When a 'worker' becomes an 'older worker': the effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work, *Career Development International*, 13 (2), 168-185.
- Duberley J., Carmichael F. et Szmigin I. (2014) Exploring women's retirement: continuity, context and career transition, *Gender, Work and Organization*, 21 (1) 71-90.
- Eurofound (2011) Quality of life in Europe: impacts of the crisis, 3rd European Quality of Life Survey, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012) Sustainable work and the ageing workforce: a report based on the 5th EWCS, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2013) Women, men and working conditions in Europe: a report based on the 5th EWCS, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020) Gender equality at work, European Working Conditions Survey 2015 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Molinié A.F. (2012) Facette de la pénibilité, prisme du genre : une analyse de l'enquête santé et vie professionnelle après 50 ans, in Molinié A.F., Gaudart C. et Pueyo V. (dir.) *La vie professionnelle :  ge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Toulouse, Octar s Editions, 315-341.
- Radl J. (2012) Too old to work, or too young to retire? The pervasiveness of age norms in Western Europe, *Work, employment and society*, 26 (5), 755-771.
- Rosende M. et Schoeni C. (2012) Seconde partie de carrière, régime de retraite et inégalités de sexe : le cas suisse, *Revue française des affaires sociales*, 2-3, 130-147.
- Teiger C. et Vouillot F. (2013) Tenir au travail, *Travail, genre et sociétés*, 29, 23-30.
- Vendramin P. et Valenduc G. (2012) Métiers et vieillissement au travail, Working Paper 2012.09, Bruxelles, ETUI
- Vendramin P. et Valenduc G. (2014) Perspective de genre sur l'emploi et les conditions de travail des seniors, Working Paper 2014.03, Bruxelles, ETUI.