

Le vieillissement dans l'emploi : une question de travail

Serge Volkoff
CEE / CREAPT

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

1

La démographie de la population en emploi :

- _ Des tendances démographiques d'ensemble
- _ Des dispositifs institutionnels et leurs usages
- _ Les attitudes des employeurs vis-à-vis des salariés de diverses tranches d'âge
- _ Les aspirations des salariés en matière d'activité

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

2

Trois phénomènes démographiques principaux :

- _ La proportion de quadragénaires, puis de quinquagénaires, dans la population active, s'est mise à croître, et cette tendance va se poursuivre
- _ Des âges plus tardifs d'entrée dans l'emploi
- _ (à présent) l'échéance proche de départs nombreux

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

3

Pratiques de cessation anticipée d'activité (en France)

A la fin des années 90, forte diminution des préretraites publiques :

- restriction du volume des préretraites publiques
- apparition puis suppression d'un « accord de remplacement pur l'emploi »
- ciblage des préretraites pour travaux pénibles

→ Part très importante et croissante des sorties via le chômage :

- forte augmentation des dispenses de recherche d'emploi
- forte augmentation des licenciements individuels

non visibles :

- les sorties anticipées via invalidité, inaptitude, longue maladie
- les préretraites d'entreprise

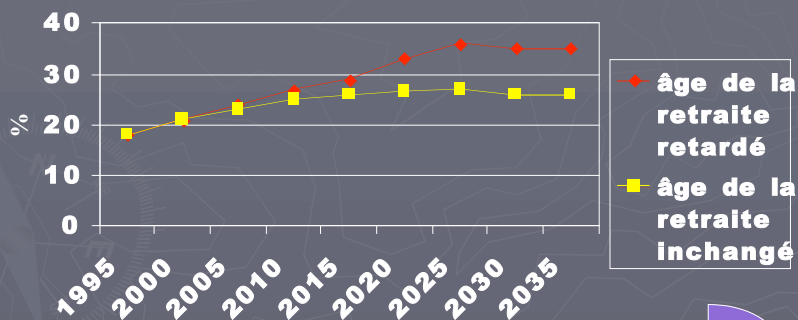
bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

Source A.Jolivet, 2002

4

Un vieillissement (peut-être) accentué par la réforme des retraites

part des plus de 50 ans dans la population active



Source : D. Blanchet, 2002

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

5

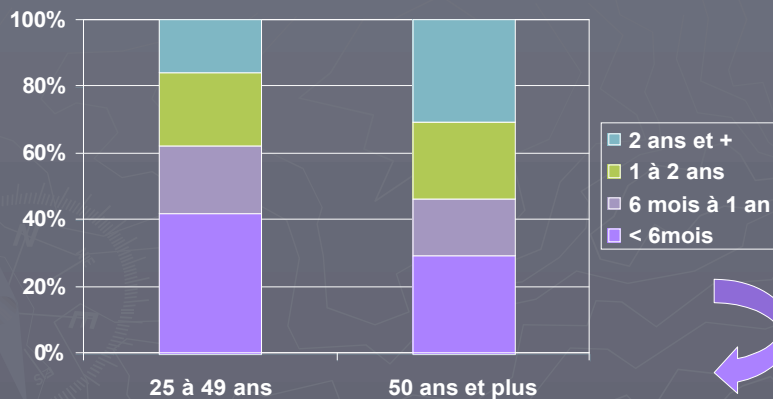
L'âge joue à l'embauche

Source : Enquête ESSA (2001), 3000 établissements, Ministère de l'emploi

	Raison d'embauche d'une personne...	
	...de moins de 30 ans (plutôt qu'une personne de 30 ans ou plus)	... de 50 ans ou plus (plutôt qu'une personne de moins de 50 ans)
Compétences spécifiques	33	67
Meilleure connaissance du monde du travail	7	45
Meilleure conscience professionnelle	9	42
Moindre nécessité de les former	10	33
Motivation plus forte	37	24
Plus grande disponibilité horaire	29	23
Plus grande polyvalence	44	21
Diversification des compétences au sein de l'établissement	34	21
Possibilité de bénéficier d'aides de l'Etat	20	19
Plus grand nombre de candidatures dans cette tranche d'âge	58	13
Meilleure ambiance dans l'entreprise	26	12
Plus grand dynamisme	40	12
Meilleure image de l'établissement par rapport à l'extérieur	18	11
Plus grande maturité	37	8
Moindre coût salarial	23	8
Rééquilibrage de la pyramide des âges	33	8
Perspectives une gestion de la main-d'œuvre à long terme	42	6
Plus grande adaptabilité au changement	51	5
Attitudes physiques plus importantes	34	3
Plus grande adaptation aux nouvelles technologies	56	3

6

Répartition des chômeurs par ancienneté de chômage (déc. 2004)



Source : Observatoire de l'ANPE (mars 2006)

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

7

Un gradient nord-sud de la préférence pour la retraite précoce

(% des actifs occupés déclarant souhaiter partir « au plus tôt »).

Source Blanchet 2004

Espagne	67
Italie	60
France	57
Grèce	57
Autriche	54
Danemark	45
Allemagne	43
Suède	43
Suisse	33
Pays-Bas	31

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

8

Pourquoi arrêter avant ? (en % parmi ceux qui l'envisagent, pour chaque sexe)



Source Volkoff, Bardot, 2004
Enquête SVP50

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

9

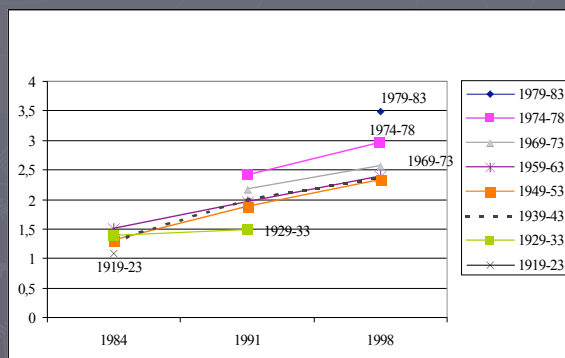
Les « évolutions » du travail :

- La persistance des grandes contraintes et nuisances physiques
- Le « productivisme réactif » (zéro stock, juste-à-temps, externalisations, qualité totale...) :
 - L'horaire stable et diurne, une norme en recul
 - Les facteurs de pression temporelle se diversifient et s'accroissent
 - Le modèle de la mobilité, et « l'entreprise en réseau »

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

10

Cumul des pénibilités physiques par génération

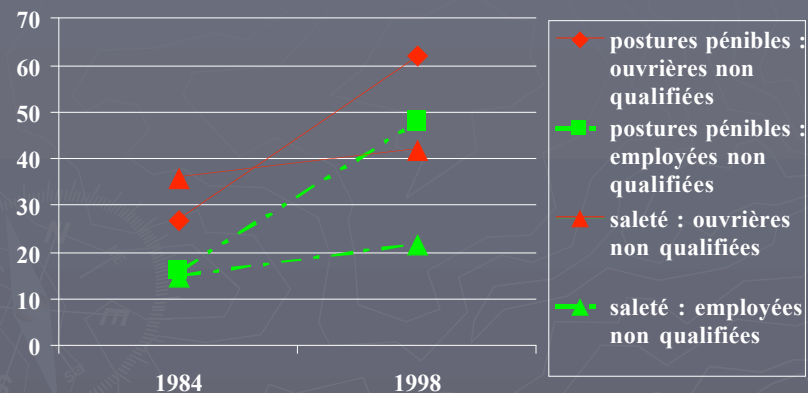


bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

Source Pailhé 2002

11

Le tertiaire à l'abri ?



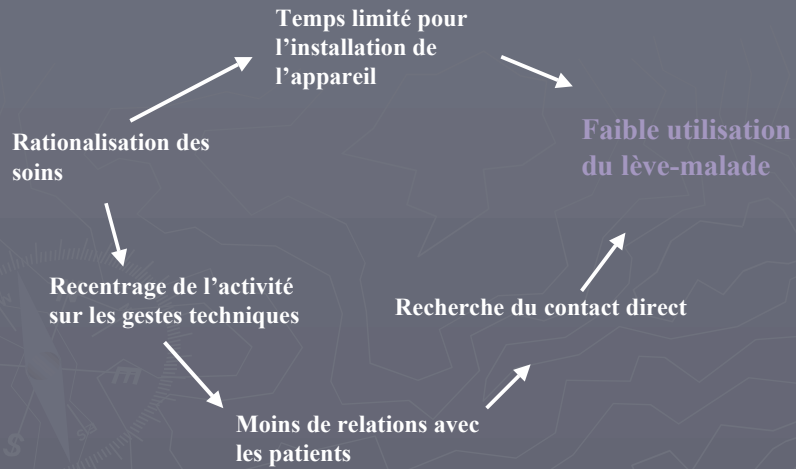
Source : enquêtes nationales sur les conditions de travail (France)

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

12

Les limites des « aides à la manutention » (2) :

Un exemple sur l'usage des « lève-malades »



bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

Source R. Villatte, 1993

13

La persistance des grandes contraintes et nuisances physiques :

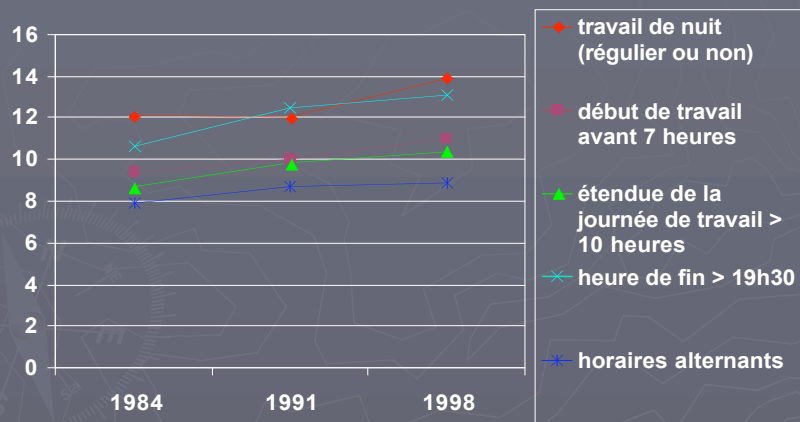
Enjeux pour l'étude des relations âge/travail

- Une attention à maintenir sur les mécanismes d'usure à long terme
 - Leur implication sur la santé (y compris post-professionnelle)
 - Leur implication sur l'efficacité au travail
- Le besoin de réexaminer régulièrement les mécanismes de sélection (et plus généralement de « régulation organisationnelle ») liés aux exigences physiques
 - Pour vérifier ou interroger leurs effets protecteurs
 - Pour anticiper sur leur poursuite, ou leur remise en cause sous l'effet du vieillissement
 - Pour analyser leurs effets sur les tranches d'âge plus jeunes
 - Pour évaluer en quoi ces mécanismes sont facteurs d'exclusion (y compris par cessation d'activité)

L'intérêt des études sur le rôle de l'expérience dans la préservation de la santé

14

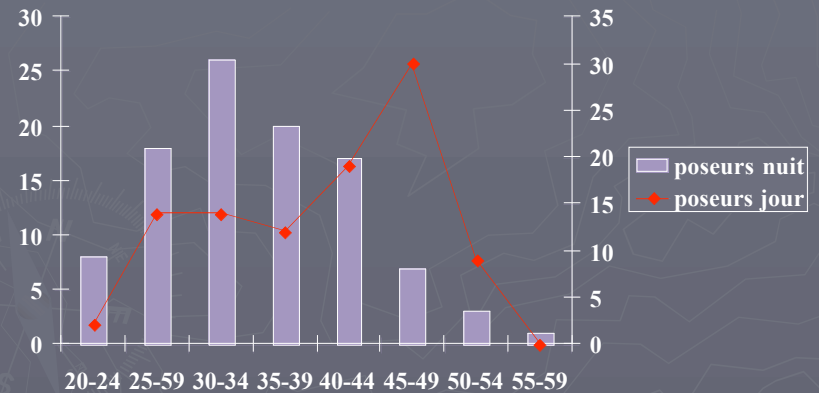
La progression des horaires « décalés »



Source J. Bué, C. Rougerie, 2000 - Enquêtes nationales sur les conditions de travail

15

Distribution des âges des poseurs de voie selon les horaires pratiqués (réseau ferroviaire de transports collectifs)

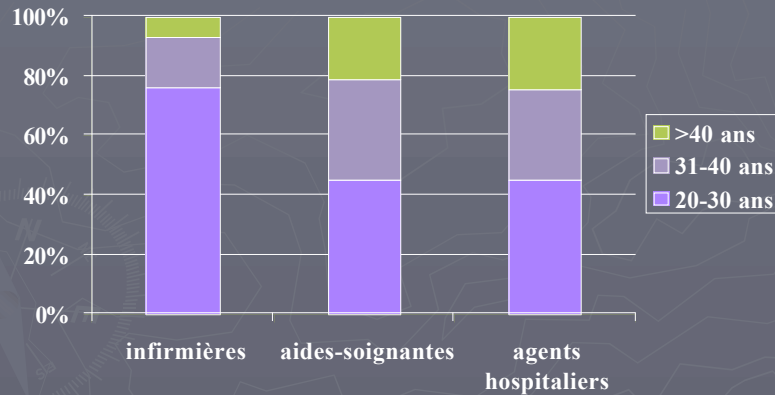


bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

Source Gadbois 2002

16

Âges de début du travail de nuit (chez 900 salariées des hôpitaux)



bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

Source Gadbois 2002

17



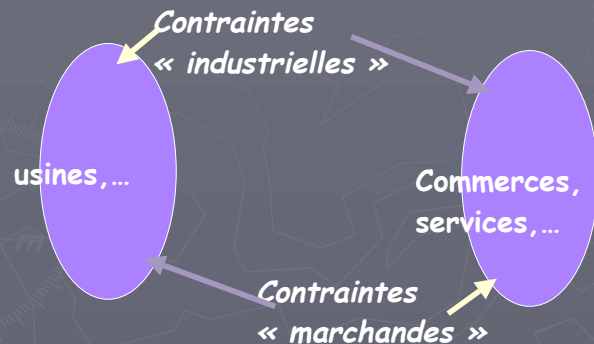
L'horaire stable et diurne, une norme en recul : Enjeux pour l'étude des relations âge/travail

- Causes et effets des troubles du sommeil à divers âges
- Evolution, avec l'âge et avec la durée d'exposition, de divers troubles de santé liés aux horaires décalés
- Evolution, avec l'âge et avec la durée d'exposition, de problèmes pour la vie familiale et sociale liés aux horaires décalés
- Les pauses (avec possibilité de s'assoupir) sont-elles possibles ? Sont-elles bénéfiques, à court terme, à long terme ?
- Les caractéristiques du travail lui-même, à tel moment du nyctémère, jouent-elles le même rôle à tout âge ? Que sait-on des relations entre âge, expérience, horaire, et activité de travail ?
- En particulier, y a-t-il une « expérience spécifique » du travail en horaires décalés ? Si oui, comment s'élabore-t-elle, et quels sont ses usages ?

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

18

Différents types de contraintes simultanément



bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

19

Hybridation des contraintes temporelles et restriction des marges de manœuvre

Contraintes « industrielles » → Contraintes « marchandes »	faibles	fortes
faibles		
fortes		

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

20

Hybridation des contraintes temporelles et restriction des marges de manœuvre

Contraintes « industrielles » → Contraintes « marchandes »	faibles	fortes
Faibles	Anticipations, Vérifications, Concertation, Apprentissages,...	
fortes		

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

21

Hybridation des contraintes temporelles et restriction des marges de manœuvre

Contraintes « industrielles » → Contraintes « marchandes »	faibles	fortes
Faibles	Anticipations, Vérifications, Concertation, Apprentissages,...	Stratégies fondées sur la stabilité
fortes		

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

22

Hybridation des contraintes temporelles et restriction des marges de manœuvre

Contraintes « industrielles » → Contraintes « marchandes »	faibles	fortes
Faibles	Anticipations, Vérifications, Concertation, Apprentissages,...	Stratégies fondées sur la stabilité
fortes	Stratégies fondées sur les « temps creux »	

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

23

Hybridation des contraintes temporelles et restriction des marges de manœuvre

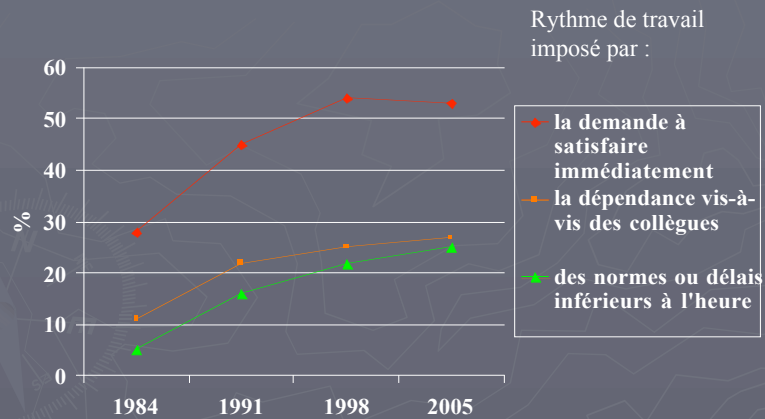
Contraintes « industrielles » → Contraintes « marchandes »	faibles	fortes
Faibles	Anticipations, Vérifications, Concertation, Apprentissages,...	Stratégies fondées sur la stabilité
fortes	Stratégies fondées sur les « temps creux »	Travail dense, + imprévu

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

24

Toutes les formes de contraintes de rythme se développent

(France, tous salariés)



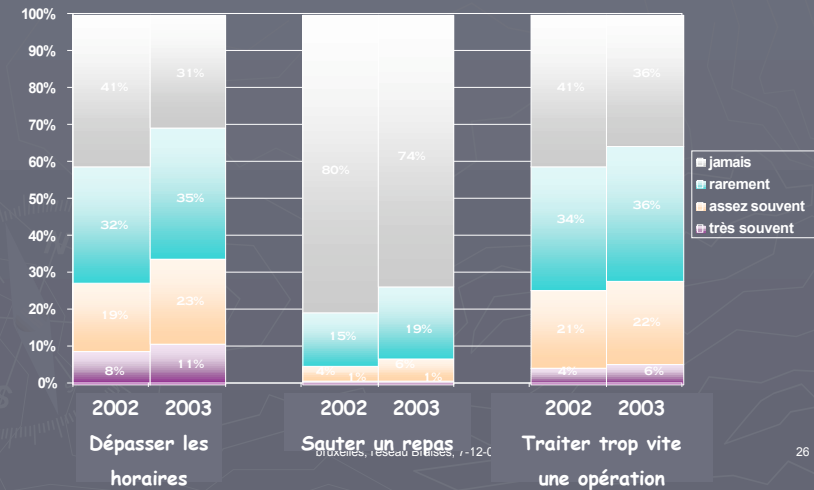
bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

25

Source : Bué & col., 2007 enquêtes nationales sur les conditions de travail (France)

Repérages sur la pression temporelle

Entreprise A*, évolution 2002 - 2003



bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

26

La tension entre vieillissement et pression temporelle est montrée par :

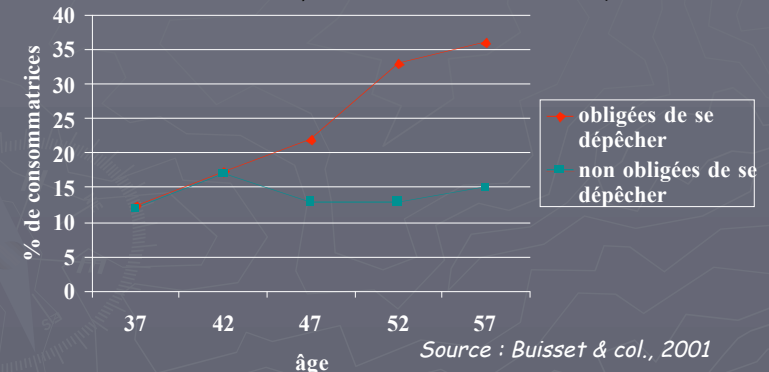
- Des analyses *démographiques* (Teiger, Laville, Molinié), surtout s'il y a cumul vitesse-précision (Guérin), mais la « mise à l'abri » des âgés est devenue difficile (Volkoff & col.)
- Des connaissances en *psychologie et physiologie du travail*, sur le ralentissement du comportement humain avec l'âge (Welford, Salthouse, Laville, Marquié,...), sa forte variabilité entre individus, et ses facteurs explicatifs sensoriels, neurophysiologiques (?) et « stratégiques »
- Des études *ergonomiques* montrant que les vieillissants anticipent sur les urgences, régulent leur rythme, font appel au collectif, et/ou ré-élaborent les règles de travail (Gaudart, Pueyo, Cloutier, Caroly,...)
- Des travaux *épidémiologiques*, peu nombreux sur la différenciation par âge des effets de la pression temporelle sur la santé (Buisset)

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

27

L'effet de la hâte au travail sur la consommation de somnifères ou de tranquillisants : cela dépend de l'âge

(n = 3 400 femmes en emplois administratifs, dans l'enquête Estev)



Source : Buisset & col., 2001

bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

28

Les facteurs de pression temporelle se diversifient et s'accroissent :

Enjeux pour l'étude des relations âge/travail

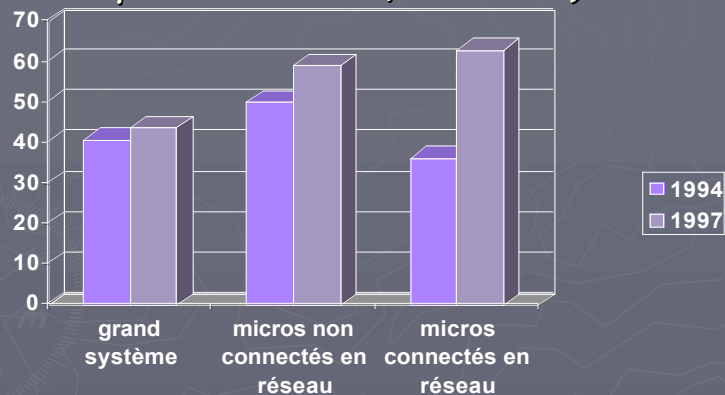
- Un paradoxe : la pression temporelle réclame l'élaboration et la mise en œuvre de l'expérience, en même temps qu'elle les compromet
- Une interaction complexe entre formes de pression, « richesse », et « qualité » du travail : des enjeux différenciés selon l'âge et l'expérience ?
- La pression temporelle dans le travail des âgés accentue-t-elle les intentions de départ précoce ?
- La pression temporelle dans le travail des jeunes et des âgés compromet-elle la transmission des savoirs professionnels ?

L'entreprise innovante

- « le temps des adjudants est passé » (Crozier, 1989)
- « la vision (...du « donneur de souffle ») confère du sens ; elle pointe l'avenir du doigt » (Crozier & Serieyx, 1994)
- « il faut apprendre aux géants à danser » (Moss Kanter, 1992)
- « au sommet d'une pyramide inversée, on trouvera les clients » (Tapscott & Carson, 1994)
- « travailler en permanence à l'usine sera un cas limite » (Morin, 1994)
- « renonçons au partage entre l'homme professionnel et l'homme privé » (Serieyx, 1993)
- « celui qui saura maîtriser la plus grande variété de situations professionnelles et s'intégrer sans revendications dans des équipes de configurations diverses aura un avantage incontestable dans sa progression professionnelle » (Saget, 1994)

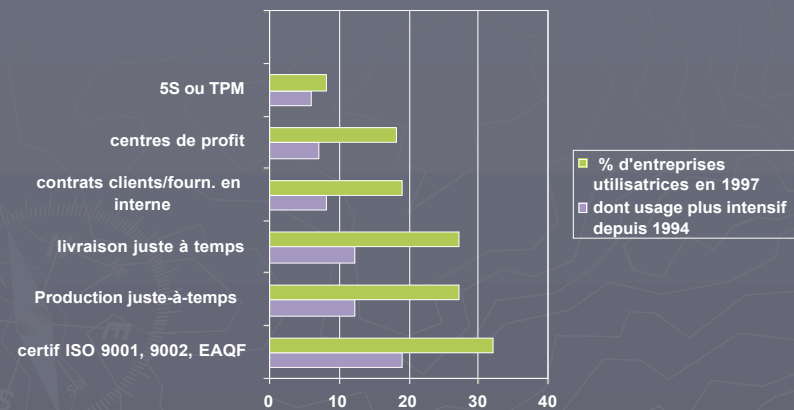
L'informatisation des entreprises industrielles au milieu des années 90

(France, entreprises industrielles de plus de 20 salariés, 1994-1997)



Source N.Greenan - enquête C.O.I.

La diffusion de « nouveaux » dispositifs organisationnels dans les entreprises

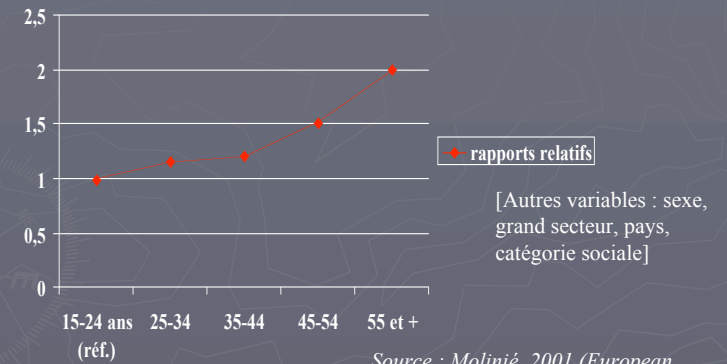


Source N.Greenan - enquête C.O.I.

Et aussi...

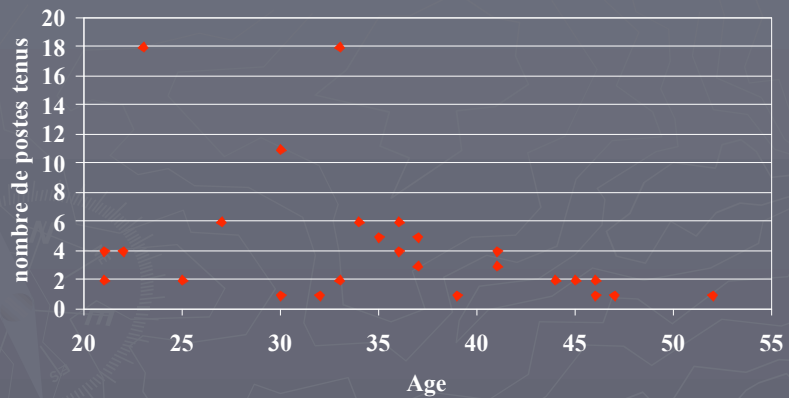
- _ Contrats temporaires
- _ Polyvalence
- _ Changements d'encadrement
- _ Changements de collectif
- _ Réorientations des objectifs
- _ ...

« Le travail ne permet pas d'apprendre », par tranche d'âge, en Europe (2000)



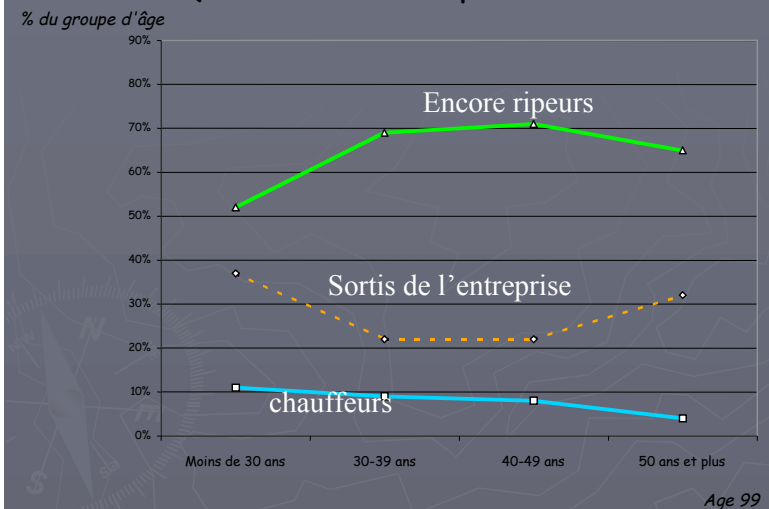
Source : Molinié, 2001 (European Foundation Survey)

Age et polyvalence sur un tronçon de chaîne en mécanique



(1 point = 1 opérateur)

Que sont devenus les rieurs de 1999 en 2001 ?



Age 99



Le modèle de la mobilité,
et « l'entreprise en réseau »

*Enjeux pour l'étude
des relations âge/travail*

- _ Les facteurs « éprouvants » en période de changement ; la signification des apprentissages à diverses périodes de la vie professionnelle
- _ Des parcours « cohérents » ?
- _ Des collectifs « confiants » ?
- _ L'emboîtement de plusieurs dimensions temporelles
- _ L'expérience « du » changement

*La thématique (très) générale du
« travail soutenable »*

- _ *"Sustainable Work Systems are based on the idea of regeneration of human and social resources. In Sustainable Work Systems resources are not consumed, but allowed to grow. Employees are not confined to an intensive and meaningless work reality, instead they are allowed to learn and develop, to use their intelligence and creativity, to collaborate and participate. " (Saltsa Research Group, 1999)*