Le vieillissement dans l'emploi : une question de travail Serge Volkoff CEE / CREAPT

La démographie de la population en emploi :

- Des tendances démographiques d'ensemble
- Des <u>dispositifs</u> institutionnels et leurs usages
- Les <u>attitudes des employeurs</u> vis-à-vis des salariés de diverses tranches d'âge
- Les <u>aspirations des salariés</u> 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

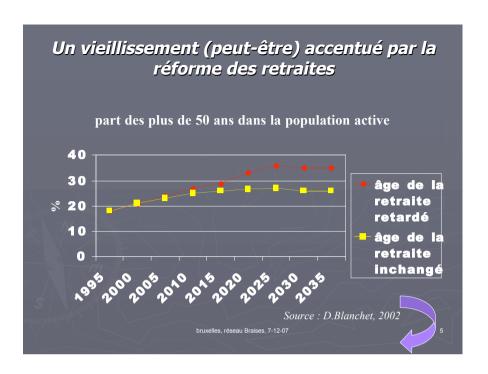
Pratiques de cessation anticipée d'activité (en France)

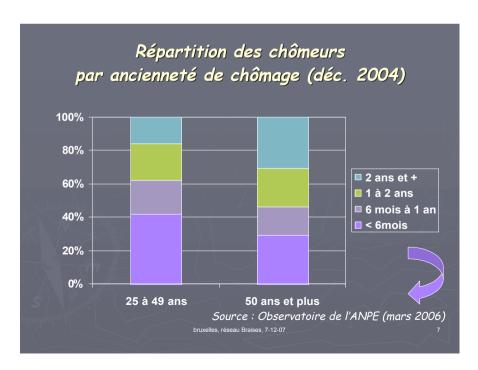
A la fin des années 90, forte diminution des préretraites publiques :

- 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

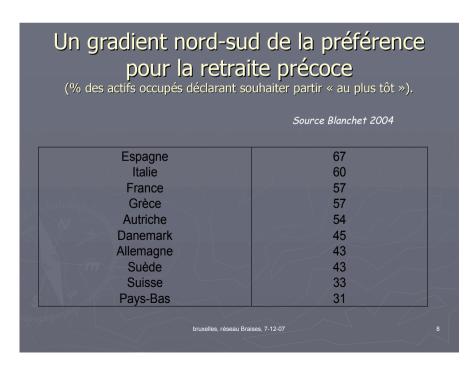
non visibles:

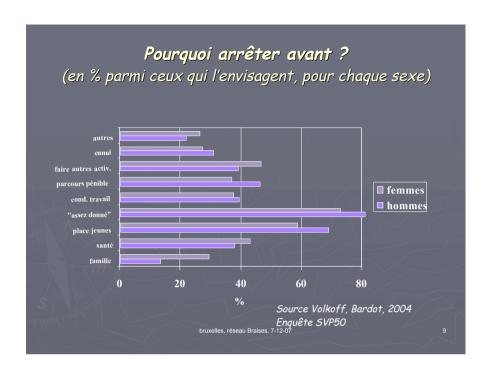
- les sorties anticipées via invalidité, inaptitude, longue maladie
- les préretraites d'entreprise Braises, 7-12-07 Source A. Jolivet, 2002

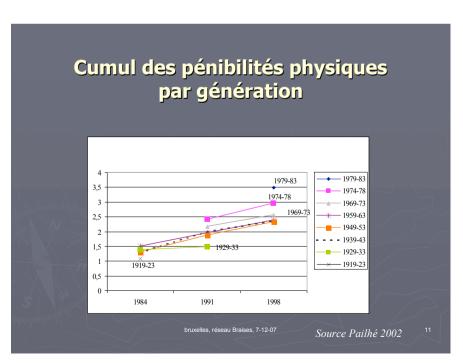




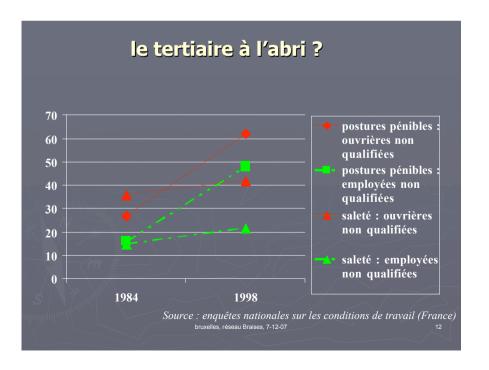
Source : Enquere ESSA (Source : Enquête ESSA (2001), 3000 établissements, Ministère de l'emploi Raison d'embauche d'une personne		
	de moins de 30 ans (plutôt qu'une personne de 30 ans ou plus)	de 50 ans ou plus (plutôt qu'une personne de moins de 50 ans)	
Compétences spécifiques	33	67	
Meilleure connaissance 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	42	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 mobilité	37	8	
Moindre coût salarial	23	8	
Rééquilibrage de la pyramide des âges	33	/8	
Permettre une gestion de la main-d'œuvre à long terme	42	6 / 6	
Plus grande adaptation au changement	51	5	
Aptitudes physiques plus importantes	34	3	

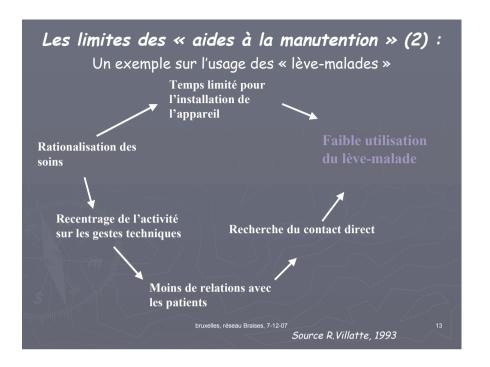


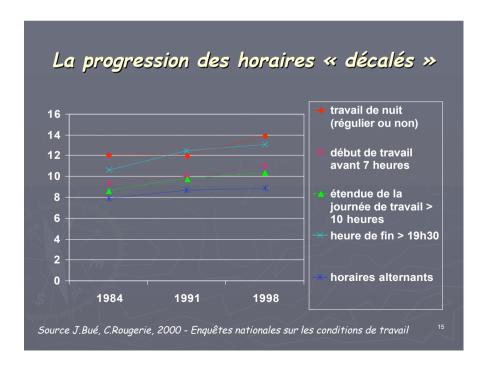




Les « évolutions » du travail : La persistance des grandes <u>contraintes</u> et nuisances physiques Le « productivisme réactif » (zéro stock, juste-à-temps, externalisations, qualité totale...): L'horaire stable et diurne, une norme en recul Les facteurs de <u>pression temporelle</u> se diversifient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







La persistance des grandes contraintes et nuisances physiques:

Enjeux pour l'étude

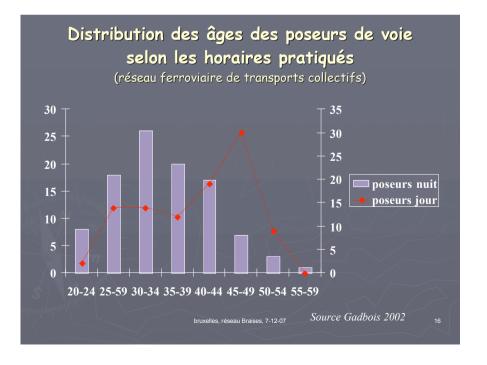
des relations âge/travail
Une attention à maintenir sur les mécanismes d'usure à long terme

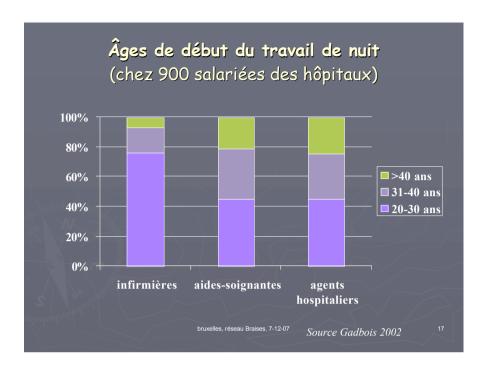
- Leur implication sur la santé (y compris post-professionnelle)

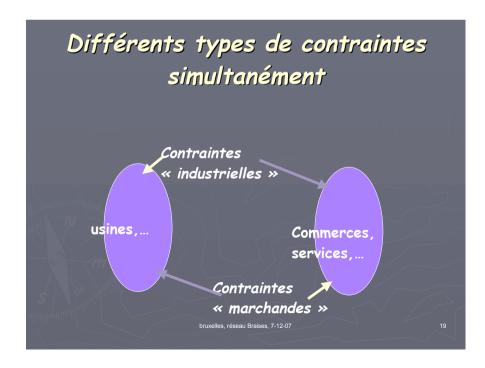
Le besoin de réexaminer régulièrement les mécanismes de sélection (et plus généralement de « régulation organisationnelle ») liés aux exigences

- Pour vérifier ou interroger leurs effets protecteurs
- Pour anticiper sur leur poursuite, ou leur remise en cause sous l'effet du
- Pour analyser leurs effets sur les tranches d'âge plus jeunes
- Pour évaluer en quoi ces mécanismes sont facteurs d'exclusion (y compris p

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







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 nycthémère, jouent-elles le même rôle à tout âge? Que sait-on des relations entre âge, expérience, horaire, et activité de 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

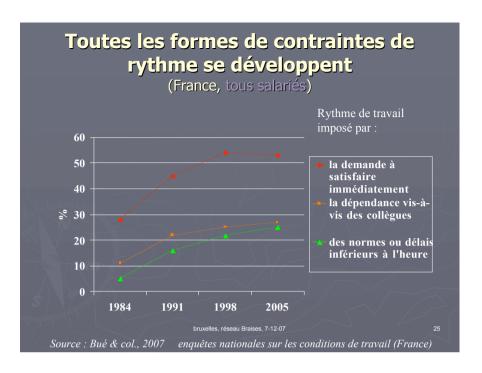
Hybridation des contraintes temporelles et restriction des marges de manœuvre Contraintes faibles fortes Contraintes marchandes » Faibles fortes

Hybridation des contraintes temporelles et restriction des marges de manœuvre Contraintes faibles fortes « industrielles » → Contraintes « marchandes » Anticipations, Faibles Vérifications. Concertation, Apprentissages, fortes bruxelles, réseau Braises, 7-12-07

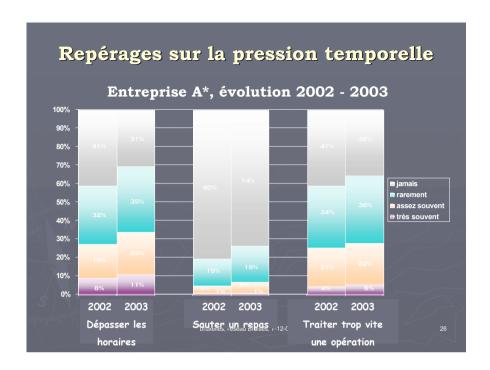
Hybridation des contraintes temporelles et restriction des marges de manœuvre				
Contraintes « marchandes »				
T aibles	Anticipations, Vérifications,	Stratégies		
W. January C. Company	Concertation,	fondées sur la		
	Apprentissages,	stabilité		
fortes	Stratégies			
	fondées sur les			
numbuhudi.	« temps creux »			
	bruxelles, réseau Braises, 7-12-07			

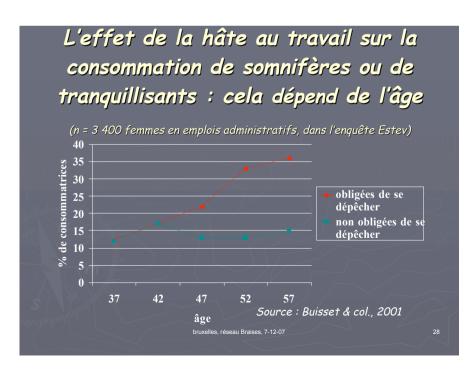
Hybridation des contraintes temporelles et restriction des marges de manœuvre Contraintes faibles fortes « industrielles » → Contraintes « marchandes » Faibles Stratégies fondées sur la Concertation, stabilité Apprentissages, fortes

temporelles et restriction des marges				
de manœuvre				
Contraintes « industrielles » →	faibles	fortes		
Contraintes				
« marchandes »				
faibles	Anticipations,	Stratégies		
j dibles	Vérifications,			
	Concertation,	fondées sur la		
	Apprentissages,	stabilité		
fortes	Stratégies	Travail dense,		
	fondées sur les	+ imprévus		
minutani,	« temps creux »			







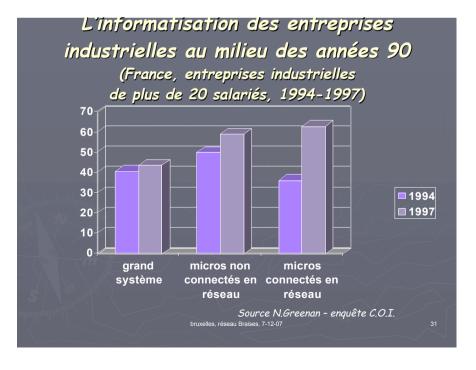




Les facteurs de pression temporelle se diversifient et s'accentuent : Enjeux pour l'étude des relations âge/travail

- 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 ?

ruxelles, réseau Braises, 7-12-07

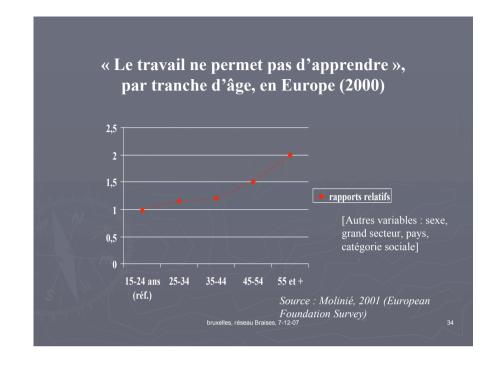


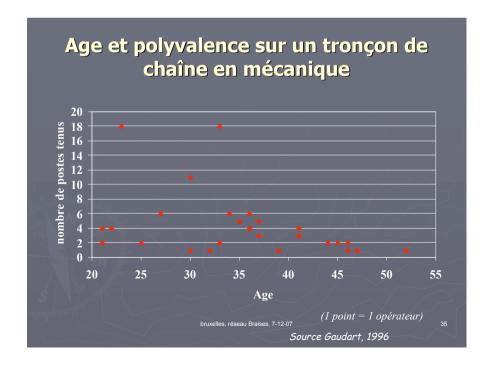
L'entreprise innovante

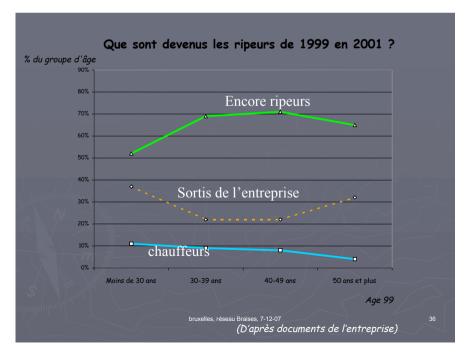
- « le temps des adjudants est passé » (Crozier, 1989)
- « la vision (...du « donneur de souffle ») confère du sens ; elle pointe l'avenir du doigt » (Crozier & Serieyx, 1994)
- « il faut apprendre aux géants à danser » (Moss Kanter, 1992)
- « au sommet d'une pyramide inversée, on trouvera les clients » (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 grand variété de situations professionnelles et s'intégrer sans revendications dans des équipes de configurations diverses aura un avantage incontestable dans sa progression (BONEAGE JONEAGE) Saget, 1994)













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

bruxelles, réseau Braises, 7-12-0

07

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)