

Parcours de travail et fins de vie active dans différentes générations

Ayant débuté tôt leur vie active, après une scolarité plus courte qu'actuellement, les salariés âgés d'aujourd'hui montrent trois caractéristiques. D'abord, beaucoup ont été exposés durablement à des situations de travail pénibles. Désormais, ils sont aussi concernés de façon croissante par les contraintes de rythme et d'horaires. Enfin, ils sont confrontés aux changements fréquents de situations de travail. C'est pourquoi il est de plus en plus important de prévoir, pour cette catégorie qui va augmenter, non seulement des politiques adéquates de fin de vie active, mais aussi des situations de travail aménagées pour garantir la préservation de leur santé et de leur efficacité au travail.

La baisse de la fécondité au cours du dernier quart de siècle, la prolongation de la scolarité, et le ralentissement probable des mesures de retraite anticipée, devraient avoir pour conséquence une progression de la proportion de quinquagénaires dans la population active au cours des prochaines années. Cette évolution appelle l'aménagement des situations de travail pour préserver leur santé

et garantir leur efficacité au travail. Elle invite aussi à concevoir des politiques de fin de vie active, les décisions en ce domaine concernant désormais des effectifs importants. De ce double point de vue, les parcours de travail dans différentes générations doivent être examinés avec attention, notamment parce qu'ils interviennent dans les processus de vieillissement (voir encadré).

Vieillesse et travail

On peut considérer le vieillissement individuel comme un ensemble de processus de changement, amorcés dès la naissance (Laville, 1989). Ces processus peuvent se traduire par une diminution de certaines capacités fonctionnelles (souplesse articulaire, régulation du sommeil, mémoire immédiate,...). Mais ces évolutions sont très

variables selon les individus. La vie de travail contribue à accélérer ou retarder ces déclinés éventuels. Elle peut aussi les « révéler », car le travail a un effet, non seulement sur les déclinés eux-mêmes, mais sur les difficultés qu'ils entraînent au cours de l'activité.

Le travail offre par ailleurs des possibilités d'élaborer

une expérience utilisable pour compenser d'éventuelles déficiences survenues avec l'âge. Les marges de manœuvre disponibles pour construire et mettre en œuvre ces ressources déterminent la possibilité pour les vieillissants de concilier préservation de leur santé et efficacité de leur travail.

Des générations anciennes aux parcours professionnels souvent longs et «sollicitants»

Parmi les salariés qui arrivent aujourd'hui en fin de vie active, beaucoup ont commencé à travailler dès l'adolescence. L'enquête ESTEV (voir encadré) confirme que les scolarités étaient beaucoup plus courtes dans les générations anciennes.

Dans la génération née en 1938, près de la moitié des hommes étaient déjà au travail à l'âge de 14 ans (figure 1). Cette proportion décline au fil des générations, atteignant moins de 20% pour les hommes nés en 1953. Les différences entre générations sont plus marquées que les différences instantanées entre catégories sociales. Ainsi, parmi les hommes des « professions intermédiaires » nés en 1938, 1/3 avaient commencé leur vie de travail à 14 ans ou avant ; cette proportion est supérieure à ce que l'on trouve parmi les ouvriers nés en 1953.

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à avoir commencé à travailler très jeune. Commencer sa vie active à 14 ans ou avant est même devenu exceptionnel dans la génération née en 53. La différence entre hommes et femmes recouvre deux phénomènes différents. Les générations les plus âgées ont vécu leur jeunesse dans un contexte où l'activité salariée des femmes était moins fréquente que pour les générations de l'après-guerre ; elle commençait parfois tardivement, et comportait souvent des interruptions. Dans les générations plus jeunes, il s'agit des effets d'une scolarisation plus longue que celle des hommes, à catégorie sociale équivalente.

Entrés plus précocement dans la vie active, avec une scolarité plus brève, les salariés des générations les plus anciennes ont souvent connu une exposition durable à la pénibilité du travail agricole ou industriel, par exemple aux horaires longs, au port de charges lourdes ou aux postures pénibles (figure 2). De ce point de vue les différences entre générations sont plus marquées pour les femmes que pour les hommes.

Or la vie de travail écoulee, les contraintes qu'elle a comportées, ont pu accentuer (ou non) des processus de dégradation de la santé (Colloque, 2001).

Figure 1 Âge au premier emploi dans chaque génération (enquête ESTEV)

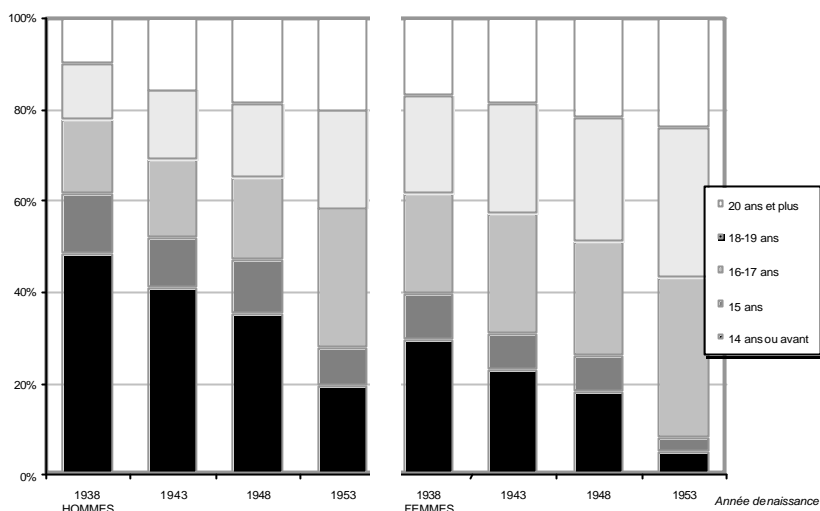
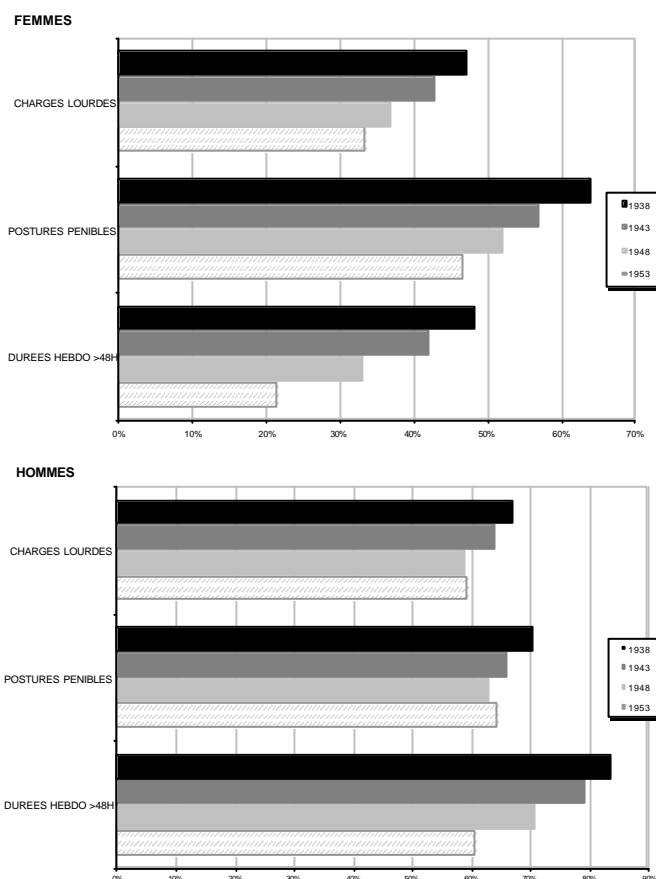


Figure 2 Exposition (actuelle ou passée) à quelques contraintes de travail dans chaque génération (enquête ESTEV).



L'analyse statistique montre que les salariés vieillissants sont bien plus susceptibles de ressentir les conséquences d'une exposition, actuelle ou passée, à diverses formes de pénibilité physique. Cela se

traduit par des coefficients d'aggravation¹

1. L'analyse statistique utilise ici des modèles Logit, dans lesquels l'âge et plusieurs caractéristiques de la vie au travail et hors travail sont pris comme variables explicatives. On met en évidence des "odd-ratios" nettement supérieurs à 1 quand la modalité étudiée est fortement «aggravante».

qui peuvent atteindre 1,4 pour les douleurs au cou ou aux épaules, 1,6 pour les douleurs lombaires, et 1,8 pour la survenue de troubles de la mobilité. Chez les anciens salariés qui ont dû porter des charges lourdes pendant dix ans ou plus, la proportion des incapacités (pour des activités quotidiennes) est de 15,5% lors du départ en retraite, et de 48% dix ans plus tard (pour les survivants), alors que ces pourcentages sont de 7,7% et 33% chez les autres retraités.

Les sources statistiques

Nous utilisons deux sources principales : l'enquête ESTEV (Santé, travail et vieillissement), et les enquêtes nationales sur les conditions de travail. L'enquête ESTEV a été réalisée en 1990 et 1995 par plusieurs centaines de médecins du travail auprès de salariés. L'échantillon de départ était constitué de 21 400 salariés des deux sexes et nés en 1938, 1943, 1948 et 1953. En 1995, plus de 87% d'entre eux ont été revus. Les enquêtes nationales sur les conditions de travail ont été réalisées par la DARES du ministère du Travail, à quatre reprises, en 1978, 1984, 1991 et 1998. S'y ajoutent deux enquêtes sur les techniques et l'organisation du travail, en 1987 et 1993. A chaque fois, un échantillon d'environ 20 000 personnes en emploi était interrogé à domicile par des enquêteurs de l'INSEE.

En termes de santé, l'enjeu de l'âge du départ en retraite varie en fonction de la longueur du parcours professionnel et de son caractère astreignant. Ce facteur de diversité dépend en particulier de la génération. Souvent marqués par ces contraintes, les plus anciens ont par ailleurs dû faire face, dans la deuxième partie de leur vie active, aux évolutions de l'organisation du travail dans les années 1980 et 90.

Des contraintes de rythme et d'horaires qui s'étendent aux plus âgés

Dans les pays industrialisés on observe une intensification du travail, caractérisée

par l'expansion et l'accumulation des contraintes de temps (Gollac, Volkoff, 1996). Or des études ergonomiques et plusieurs de nos travaux quantitatifs antérieurs ont montré que la pression temporelle figure parmi les contraintes sélectives du travail en fonction de l'âge. A présent, les salariés vieillissants, dont le nombre s'accroît, ne sont plus « à l'abri » de l'extension de ces contraintes de rythme, même si les jeunes demeurent les premiers concernés (figure 3).

Or quand le rythme de travail est élevé, il devient difficile de choisir sa posture, d'anticiper sur les tâches à venir pour éviter les urgences ou pour s'y préparer, de s'assurer les coopérations utiles au bon moment. Ces stratégies sont surtout importantes pour les plus âgés, parce qu'elles pallient les déficiences liées au vieillissement (Volkoff & col., 2000). C'est pourquoi la pression temporelle peut les mettre en difficulté, avec des effets sur leur santé : fatigue, consommation de somnifères et tranquillisants, etc. (Buisset & coll., 2001).

D'autres évolutions de l'organisation du travail portent sur les horaires : les déca-

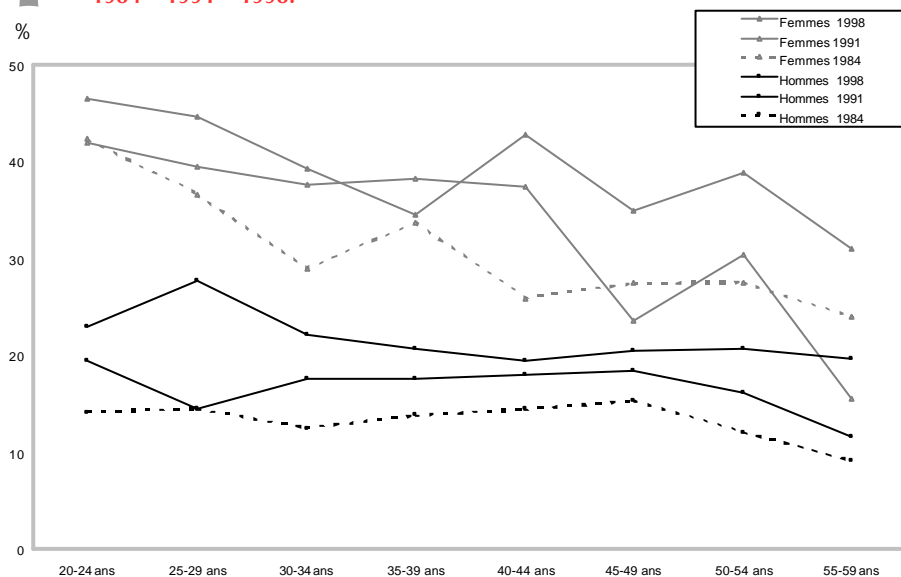
lages, les morcellements et l'incertitude sur les heures de travail s'accroissent (Bué et Rougerie, 1999). Ces évolutions peuvent devenir critiques pour les plus âgés. Une variation des horaires, surtout quand elle est peu planifiée, s'oppose à la régularité qu'ils recherchent. Des heures de travail en décalage par rapport aux rythmes biologiques accentuent la fragilisation avec l'âge de la régulation des rythmes veille - sommeil - repas (Quéinnec et coll., 1995).

Les jeunes sont les premiers concernés par la progression des horaires atypiques entre 1991 et 1998. Mais les évolutions démographiques rendent plus difficiles les réaffectations liées à l'âge. La progression de ces horaires chez les quinquagénaires est amorcée (Molinié, 2001).

Or de longues années d'exposition à ces horaires, notamment au travail de nuit, ont des effets sur l'état de santé, (en particulier sur le sommeil) que le retour à des horaires diurnes et réguliers ne permet pas d'effacer complètement. La situation des vieillissants est critique à cet égard, les effets de l'âge venant s'ajouter à ceux des horaires (Derriennic et coll., 1999).

Figure 3

«Contraintes de cadence automatiques»* au sein de la population ouvrière. 1984 - 1991 - 1998.



En 1984, 15% des hommes ouvriers âgés de 45 à 49 ans, 12% de ceux de 50 à 54 ans mentionnaient un rythme de travail imposé par une «contrainte automatique» ; ces proportions sont plus de 20% en 1998

C'était aussi le cas, en 1984, de 27% des ouvrières de 45 à 54 ans ; ces proportions atteignent, en 1998, 35% pour les ouvrières de 45 à 49 ans et 39% entre 50-54 ans.

* travail à la chaîne, ou rythme imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, ou par la cadence automatique d'une machine

Source : DARES, ministère du Travail, Enquêtes nationales sur les conditions de travail de 1984, 1991, 1998.

Changer de travail à tout âge ?

Une troisième évolution importante est la fréquence accrue des changements dans le travail. Les restructurations industrielles, la recherche de flexibilité, les formations rapides, la multiplicité des statuts d'emploi, entraînent une moindre stabilité des collectifs de travail et des itinéraires professionnels.

Bien que les jeunes soient les premiers touchés par les formes de précarisation de l'emploi, les plus âgés ne sont pas épargnés. Les conséquences sont plus graves s'ils présentent des altérations de leur santé, même légères (Saurel-Cubizolles et coll., 2001).

Au sein des entreprises, les exigences de changement de postes progressent. Dans les enquêtes nationales, la proportion de salariés qui changent de poste, régulièrement ou selon les besoins, est passée de 21% à 30% entre 1987 et 1998, et progresse dans toutes les tranches d'âge.

Or, les âgés bénéficient moins que les jeunes de la formation continue, même si cet écart se réduit peu à peu (Aventur, 1997). D'après ESTEV, plus de 70% des hommes et des femmes nés en 1938 (et 60% de ceux nés en 43) n'avaient eu aucune formation entre 1990 et 1995. Ces disparités peuvent provenir de choix du management, qui considère qu'un ancien aura du mal à s'adapter au changement, ou qui s'inquiète de la rentabilité de la formation à partir d'un certain

âge. Elles font aussi écho aux réticences d'une partie des salariés eux-mêmes. Mais la « résistance » des âgés repose souvent sur la crainte de ne pas maîtriser la nouvelle situation de travail, de ne pas pouvoir réaliser la production attendue sans mettre en danger sa santé.

Cependant, le changement et l'apprentissage ne sont pas, par nature, sources de difficultés pour les vieillissants. Si les modalités de la formation et la conduite du changement respectent certaines conditions, les âgés aboutissent à des résultats satisfaisants, même s'il leur faut parfois un peu plus de temps qu'aux jeunes. La plupart de leurs difficultés sont en général attribuables à des insuffisances dans l'anticipation et la préparation du changement (Paumès et Marquié, 1995).

Cet examen des parcours de travail et des évolutions récentes éclaire l'aspiration d'une partie des salariés âgés à « un repos bien gagné ». De leur point de vue, un départ précoce protège de situations pénibles ou difficiles, et préserve la santé dans la période post-professionnelle². Mais cet aspect du débat sur les retraites désigne aussi des cibles pour des politiques du travail, qu'il s'agisse de restreindre les facteurs d'usure, de mieux préparer les changements, d'aménager différemment les deuxièmes parties de carrière, ou en tout cas de prendre mieux en compte l'expérience et l'identité professionnelle de chacun.

Anne-Françoise Molinié
(CREAPT)
anne.molinie@cee.enpc.fr

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mèl : cee@cee.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : J.-F. Germe
Responsable édition et presse : P. Boisard
Rédacteur en chef : J.-C. Barbier
Maquette : M. Ferré
Imprimerie : Louis-Jean
C.P.A.P. : 3070 ADEP
Dépôt légal : - mai 2001

Références

AVENTUR F. (1997). «Chances d'accès à la formation continue et bénéfiques de cette formation selon l'âge», in *Vieillir au travail, connaître, apprendre*. Cahiers du CREAPT, avril 1997, 55-72.

BUÉ, J., ROUGERIE, C. (1999). «L'organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998». *Premières informations et Premières synthèses*. 99.07, n°30.1.

BUISSSET, C. & Coll. (2001). «Santé perçue des employées administratives», in *Colloque Travail, santé, vieillissement, relations et évolutions*. Toulouse, Octarès éditions, 153-166.

COLLOQUE *Travail, santé, vieillissement, relations et évolutions*. (2001). Toulouse, Octarès éditions, 244p.

DERRIENNIC, F., RIBET, C., VOLKOFF, S. (1999). «Les troubles du sommeil, l'âge et le travail». *Premières informations et Premières synthèses*. 99.06, n°23.2.

GOLLAC, M., VOLKOFF, S. (1996). «Citius, altius, fortius. L'intensification du travail». *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°114, septembre 1996, 54-67.

LAVILLE, A. (1989). «Vieillesse et travail». *Le Travail Humain*. Tome 52, n°1/1989, 3-20.

MOLINIÉ, A.F. (2001). «Évolution des exigences du travail et itinéraires des salariés vieillissants», in *Colloque Travail, santé, vieillissement, relations et évolutions*. Toulouse, Octarès éditions, 13-32.

PAUMÉS, D., MARQUIÉ, J.C. (1995). «Travailleurs vieillissants, apprentissage et formation professionnelle», in J.C. Marquié, D. Paumès, S. Volkoff (eds), *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse, Octarès éditions, Coll. Travail, 391-410.

QUEINNEC, Y., GADBOIS, C., PRÉTEUR, V. (1995). «Souffrir de ses horaires de travail : poids de l'âge et histoire de vie», in J.C. Marquié, D. Paumès, S. Volkoff (eds) *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse, Octarès éditions, Coll. Travail, 277-304.

SAUREL-CUBIZOLLES, M.J. & Coll. (2001). «État de santé perçue et perte d'emploi», in *Colloque Travail, santé, vieillissement, relations et évolutions*. Toulouse, Octarès éditions, 53-66.

VOLKOFF, S., MOLINIÉ, A.F., JOLIVET, A. (2000). *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail*, Centre d'Études de l'Emploi, Dossier n°16, 126p.