

Hélène DAVID

Sociologue, chercheuse et consultante retraitée
*Groupe de recherche sur les aspects sociaux de La santé et de La prévention (GRASP),
Université de Montréal*

(2003)

“Les enjeux du vieillissement au travail”

Un document produit en version numérique par Jean-Marie Tremblay, bénévole,
professeur de sociologie retraité du Cégep de Chicoutimi

Courriel: jean-marie_tremblay@uqac.ca

Site web pédagogique : <http://www.uqac.ca/jmt-sociologue/>

Dans le cadre de: "Les classiques des sciences sociales"

Une bibliothèque numérique fondée et dirigée par Jean-Marie Tremblay,
professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi

Site web: <http://classiques.uqac.ca/>

Une collection développée en collaboration avec la Bibliothèque
Paul-Émile-Boulet de l'Université du Québec à Chicoutimi

Site web: <http://bibliotheque.uqac.ca/>

Politique d'utilisation de la bibliothèque des Classiques

Toute reproduction et rediffusion de nos fichiers est interdite, même avec la mention de leur provenance, sans l'autorisation formelle, écrite, du fondateur des Classiques des sciences sociales, Jean-Marie Tremblay, sociologue.

Les fichiers des Classiques des sciences sociales ne peuvent sans autorisation formelle:

- être hébergés (en fichier ou page web, en totalité ou en partie) sur un serveur autre que celui des Classiques.
- servir de base de travail à un autre fichier modifié ensuite par tout autre moyen (couleur, police, mise en page, extraits, support, etc...),

Les fichiers (.html, .doc, .pdf, .rtf, .jpg, .gif) disponibles sur le site Les Classiques des sciences sociales sont la propriété des **Classiques des sciences sociales**, un organisme à but non lucratif composé exclusivement de bénévoles.

Ils sont disponibles pour une utilisation intellectuelle et personnelle et, en aucun cas, commerciale. Toute utilisation à des fins commerciales des fichiers sur ce site est strictement interdite et toute rediffusion est également strictement interdite.

L'accès à notre travail est libre et gratuit à tous les utilisateurs. C'est notre mission.

Jean-Marie Tremblay, sociologue
Fondateur et Président-directeur général,
LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.

Cette édition électronique a été réalisée par Jean-Marie Tremblay, bénévole, professeur de sociologie au Cégep de Chicoutimi à partir de :

Hélène David
[sociologue, chercheure et consultante retraitée.]

“Les enjeux du vieillissement au travail.”

Un article publié dans la revue *Vie et vieillissement*, vol 2, no 1-2, avril 2003, pp. 3-18.

Mme David, sociologue, chercheure retraitée, nous a accordé le 20 janvier 2010 son autorisation de diffuser électroniquement toutes ses oeuvres.



Courriel : helene.david@videotron.ca

Polices de caractères utilisée :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2004 pour Macintosh.

Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5” x 11”.

Édition numérique réalisée le 5 septembre 2012 à Chicoutimi, Ville de Saguenay, Québec.



Hélène DAVID

Sociologue, chercheuse et consultante retraitée

*Groupe de recherche sur les aspects sociaux de La santé et de La prévention
(GRASP), Université de Montréal*

“Les enjeux du vieillissement au travail.”



Un article publié dans la revue *Vie et vieillissement*, vol 2, no 1-2, avril 2003, pp. 3-18.

[3]

Hélène David
Sociologue, chercheure et consultante retraitée
*Groupe de recherche sur les aspects sociaux de La santé et de La prévention
(GRASP), Université de Montréal*

“Les enjeux du vieillissement au travail.”

Un article publié dans la revue *Vie et vieillissement*, vol 2, no 1-2, avril 2003, pp. 3-18.

***Le vieillissement au travail :
une question qui se pose
avec de plus en plus d'Insistance***

Le vieillissement démographique

Depuis quelques années, de nombreux documents officiels et productions médiatiques font de plus en plus fréquemment état du vieillissement démographique et de certaines de ses conséquences inquiétantes. Dans des dossiers controversés tels que celui des soins de santé et de leur financement, on a souvent vite fait, par ailleurs, de prendre pour acquis qu'il y a une relation de cause à effet entre ce vieillissement et la hausse des coûts du système de santé.

Dans un article récent (2001), le démographe Jacques Légaré chiffrait avec précision l'ampleur du vieillissement démographique en cours, processus qui touchera prochainement tous les pays de la planète. En ce qui a trait aux plus industrialisés, la population de 65 ans et plus doublera presque au cours des 50 prochaines années. Au Canada, elle devrait alors représenter 24% de la population. Fruit de l'allongement de la durée de vie en bonne santé, qui est une victoire sur la mort, la population des 80 ans et plus se multipliera, quant à elle, par

un facteur de trois à quatre ; cette, population représentera alors de 8 à 11% de l'ensemble de la population (presque autant que la population de 65 ans et plus qui en représente actuellement 12%). La proportion des 80 ans et plus par rapport à la génération des 50-64 ans, actuellement de 20%, augmentera jusqu'à 40% en 2050. Il s'agit là d'un taux de dépendance plus précis que celui généralement utilisé, car c'est à partir de la fin de la soixante-dizaine que les taux d'incapacité augmentent en flèche et que les enfants doivent, consacrer plus de temps à s'occuper de leurs parents très âgés, souligne Légaré.

Jamais au cours de l'histoire n'a-t-on observé des changements sociaux associés à des transformations démographiques sur une période aussi brève qu'au cours de la seconde moitié du XXe siècle.

Par ailleurs, des calculs effectués par la Régie des rentes du Québec (2001), qui comparent le moment et la durée requise pour que la population âgée passe de 12 à 25% de la population globale, dans différents pays, indiquent jusqu'à quel point le Québec sera secoué par ce processus de vieillissement accéléré dans les années à venir. Alors que ce passage prendra 44 ans pour se réaliser au Canada, il ne s'étalera que sur 30 ans au Québec, soit de 1995 à 2025. Dans plusieurs pays d'Europe par contre, ce processus, amorcé au milieu des années 1960, aura pris une soixantaine d'années avant d'atteindre ce seuil, et ce n'est pas avant 2020 que la population âgée représentera le quart de la population.

L'espérance de vie de la population âgée continue d'augmenter au Canada. En 1996, elle était de 18,4 ans pour les personnes de 65 ans, soit trois ans de plus qu'en 1971 (Statistique Canada, 2000). Ces données ont suscité de nombreuses études et réflexions face aux coûts anticipés de la hausse des charges sociales et aux exigences du financement des revenus à la retraite pour les générations proches de la retraite et les suivantes. Cette situation constitue un terrain fertile pour le développement de représentations sociales négatives à l'égard des personnes à la retraite ou âgées (en termes de lacunes et de coûts excès-

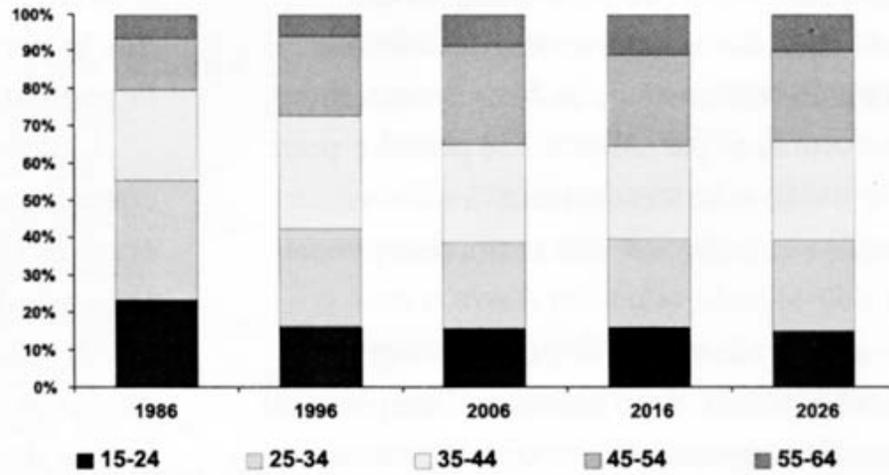
sifs). Simultanément, et de façon contradictoire, augmentent les représentations sociales négatives à l'égard des personnels vieillissants qui continuent à travailler, même s'ils contribuent à diminuer ces charges sociales (Teiger, 1995). Cela n'étonne guère car, comme le souligne le démographe Michel Loriaux (1995), jamais au cours de [4] l'histoire n'a-t-on observé des changements sociaux associés à des transformations démographiques sur une période aussi brève qu'au cours de la seconde moitié du XXe siècle. Il est donc d'importance majeure d'en comprendre les enjeux et de passer à l'action afin de contrer de telles réactions fondées sur la peur.

Le vieillissement de la main-d'œuvre

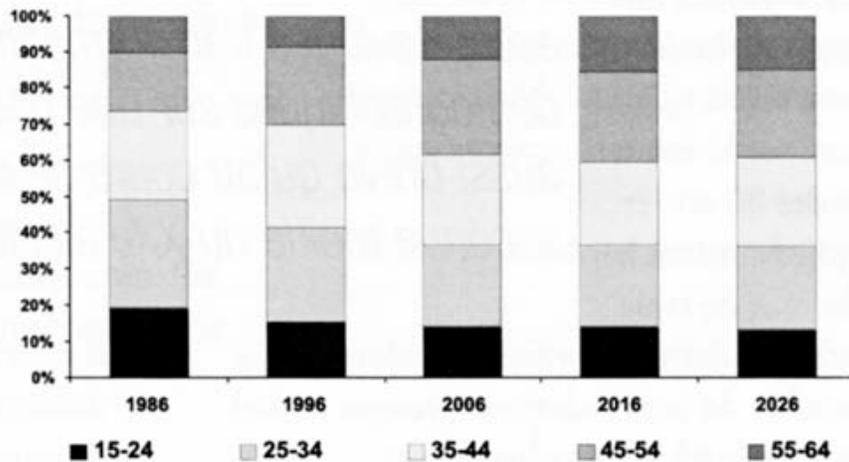
Le rythme accru de ce vieillissement démographique affecte évidemment la structure d'âge de la population active. L'âge médian des personnes en emploi passera de 39 ans (actuellement) à 43 ans au cours des cinquante prochaines années. Il y a actuellement six personnes en emploi qui sont rendues à la dernière période de leur vie de travail (âgées de 50 à 64 ans) pour dix personnes qui commencent la leur (âgées de 20 à 34 ans). Dans 50 ans, la proportion des plus âgées sera égale à celle des plus jeunes (Légaré, 2001).

Au Québec) l'évolution de la structure d'âge de la main-d'oeuvre de 1986 à 2026 montre bien que le « problème » n'est pas la génération des babyboomers. Le vieillissement de la main-d'œuvre est là pour durer, même une fois cette génération sortie du marché du travail, car les personnels d'âge moyen continuent d'avancer en âge (BSQ, 1998).

Évolution de la distribution relative (%) de la population active féminine selon le groupe d'âge, Québec, 1986 à 2026



Évolution de la distribution relative (%) de la population active masculine selon le groupe d'âge, Québec, 1986 à 2026



La population active demeure toutefois plus jeune que l'ensemble de la population à cause de différents mécanismes de fermeture et d'expulsion [5] du marché du travail, mais elle commence aussi à vieillir (David, 1990). L'accroissement des personnels vieillissants au sein de la population active, par contre, a été ralenti par un taux élevé de sorties hâtives du marché du travail, fortement encouragées au cours des dernières décennies.

Depuis une vingtaine d'années, l'effet combiné des politiques publiques et privées a incité une forte proportion des générations plus âgées à sortir définitivement du marché du travail plus tôt que les générations précédentes. En 1998, le taux d'activité des hommes de 55 à 64 ans au Canada n'était plus que de 56% (36% pour les femmes). Il s'agit d'une baisse de 20% en vingt ans pour les hommes et d'une hausse de 6% pour les femmes (Statistique Canada, 2000). À l'échelle du Canada, l'âge de retraite souhaité est maintenant de 58 ans, ce qui est sensiblement plus bas que l'âge moyen auquel les salariés prennent actuellement leur retraite (62 ans) et que l'âge officiel de 65 ans (Mc Donald, 1994).

À l'heure actuelle, ce phénomène, ainsi que le faible taux d'embauche des jeunes, ampute la pyramide d'âge de la population active aux deux extrémités, ce qui a pour effet de la resserrer autour des tranches d'âge moyen. Ces situations paradoxales, dans le monde du travail, rendent la réalité difficile à saisir et les choix d'orientations plus complexes. Un de ces paradoxes a trait à l'entrée massive imminente de jeunes dans certains milieux de travail à cause de départs massifs des plus âgés. Cette arrivée massive des jeunes ne rajeunira pas la main-d'oeuvre dont le vieillissement se poursuivra au cours des décennies à venir. De plus, la croissance de la population d'âge actif est en voie de ralentissement, au point qu'elle commencera à diminuer à partir de 2011 (Emploi-Québec, 2002).

Toutefois, le renversement actuel de la tendance à la sortie hâtive des milieux de travail, très prononcée au cours des dernières décennies, signifie que la main-d'oeuvre sera composée de personnes plus âgées qu'avant, de plus de personnels vieillissants et de moins de jeunes. Les réformes les plus récentes tendent en effet à hausser l'âge d'accès aux pleins bénéfices des différents régimes de remplacement

du revenu de travail et/ou à augmenter le nombre d'années de contribution à ces régimes.

L'ensemble de ces phénomènes démographiques et leur envergure suscitent depuis peu diverses réactions. Mais le temps presse, compte tenu du rythme de ces changements et de l'ampleur des transformations dans les pratiques qui sont requises, car le vieillissement de la main-d'œuvre constitue de plus en plus un élément lourd des paramètres de la gestion des ressources humaines dans bien des entreprises.

Si le vieillissement de la population est inéluctable pour de nombreuses décennies à venir, les choix sociaux face à cette mutation démographique majeure ne le sont pas.

L'urgence d'inverser l'approche à l'égard du vieillissement au travail

De problèmes individuels à des enjeux collectifs

La hantise sociale diffuse, mais néanmoins très présente, de devenir des sociétés vieillissantes, nous fait assimiler ce processus à celui du vieillissement individuel (Le Bras, 1991). Angoisse qui nous porte à valoriser la jeunesse en soi, parce qu'associée symboliquement au progrès, à la modernité, au dynamisme (David, 1991). Cela n'est pas sans effet sur certains objectifs implicitement visés par la gestion des âges tels que le rajeunissement de la main-d'œuvre.

Si le vieillissement de la population est inéluctable pour de nombreuses décennies à venir, les choix sociaux face à cette mutation démographique majeure ne le sont pas. Les différents acteurs sociaux peuvent développer une diversité de moyens d'action plus ou moins élaborés à ce sujet tant sur le plan économique, social, politique que culturel, comme nous le montrent plusieurs exemples au cours de l'histoire.

Ainsi, en Angleterre, à la fin de la Deuxième Guerre mondiale, la forte pénurie de main-d'oeuvre dans la force de l'âge a temporairement amené les pouvoirs publics et les entreprises à valoriser les travailleurs vieillissants. Mais dès le milieu des années cinquante, les changements technologiques associés au chômage ont rapidement modifié la situation. Moins indispensables, les travailleurs vieillissants furent dès lors taxés de résister au changement. Premier centre de recherche à réaliser des travaux [6] sur le vieillissement au travail, le Centre de recherche Nuffield sur les problèmes du vieillissement, fondé dix ans auparavant afin d'identifier, de faire reconnaître les capacités des travailleurs vieillissants, de trouver et de mettre au point les mesures nécessaires d'adaptation du milieu de travail pour pouvoir les y retenir, dut fermer en 1956, faute de fonds (Dex et Phillipson, 1986).

On traite encore le plus souvent le vieillissement au travail comme un problème individuel qui se règle par la gestion du moment de la prise de retraite et des bénéfices qui y sont associés. Il est pourtant devenu de plus en plus évident qu'il ne s'agit pas d'un phénomène passager et que ce vieillissement, tant dans la société qu'au travail, est de nature collective. Un tel constat soulève des enjeux beaucoup plus globaux, touchant non seulement les personnels vieillissants mais bien toutes les générations au travail (Walker, 1997). S'impose donc la nécessité de passer d'une conception en termes de problèmes individuels à une analyse qui fait émerger des enjeux de société. Ainsi, plutôt que penser à l'accès individuel à la retraite pour régler certains problèmes au travail, il faut plutôt réfléchir aux conditions dans lesquelles les personnels vieillissants devront prolonger leur vie de travail. Ces conditions seront-elles celles que l'on connaît à l'heure actuelle ou aura-t-on su et pu modifier ces conditions pour tenir compte des effets du travail sur les capacités et la santé au cours d'une vie de travail qui s'allongera ? se demande Volkoff (2001).

Il importe de clarifier les enjeux auxquels la société fait face et les défis auxquels il faut répondre collectivement pour tirer avantage de la situation créée par le vieillissement démographique plutôt que le subir comme une catastrophe à laquelle il faut parer. Comme il n'y a pas nécessairement unanimité dans la société à ce sujet, les avancées ne se feront toutefois pas sans débats ni affrontements.

Un changement perceptible depuis quelques années. De nouvelles interrogations surgissent depuis peu au sein des débats sociaux sur les

questions du travail, et l'on assiste aux premières élaborations de politiques collectives concernant le vieillissement au travail au Québec. Ainsi, selon un sondage réalisé auprès de 140 entreprises de grande taille, membres du Conseil du patronat du Québec, 85% des entreprises affirmaient ne pas être prêtes à faire face au vieillissement de leurs personnels. Alors que la moitié considérait qu'il est maintenant préférable de retarder l'âge de la retraite de leurs employés, l'autre moitié y était opposée ou n'avait pas d'opinion (CROP, 2002). C'est ce qui faisait alors conclure au président du Conseil du patronat du Québec que les effets du vieillissement devaient faire l'objet d'une réflexion approfondie parmi les membres de son organisme pour répondre aux besoins d'ajustement de l'organisation du travail (*Le Devoir*, 28 janvier 2002). Un an plus tard, le Conseil du Patronat a tenu un colloque sur la question, insistant sur la nécessité de repenser l'organisation du travail et faisant valoir les avantages de la retraite progressive (voir à ce sujet le texte de R. Liboiron dans ce numéro).

Les stratégies retenues par le CCTM visent à adapter les milieux de travail à cette nouvelle réalité par des changements d'attitudes et de comportements, l'amélioration des incitations à la retraite progressive, la formation, le transfert d'expertise, l'assouplissement du temps de travail, ainsi que par l'adaptation de l'organisation du travail à la main-d'œuvre.

Les résultats du sondage du CPQ indiquaient qu'il y a un énorme travail à faire auprès des entreprises afin qu'elles soient à la hauteur de ce défi, car si 75% des entreprises qui ont répondu se disaient prêtes à modifier l'organisation du travail pour faire face au vieillissement de leur main-d'œuvre, 59% disaient toutefois ne pas avoir de politique de planification de main-d'œuvre à moyen ou long terme, élément indispensable d'une politique de gestion du vieillissement de la main-d'œuvre. Par ailleurs, au sein du milieu syndical, diverses activités internes de réflexion sur la question et d'orientation se multiplient tant au niveau des centrales syndicales que [7] de leurs organismes affiliés (voir à ce sujet les articles de G. Hallé et de D. Savoie dans ce numéro).

Organismes patronaux et syndicaux se retrouvent au sein du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (CCTM). Celui-ci vient de publier un document (2002) qui présente le vieillissement de la main-d'oeuvre comme un défi incontournable exigeant le passage à l'action tant dans les milieux de travail que par les politiques publiques. Les stratégies retenues par le CCTM visent à adapter les milieux de travail à cette nouvelle réalité par des changements d'attitudes et de comportements, l'amélioration des incitations à la retraite progressive, la formation, le transfert d'expertise, l'assouplissement du temps de travail, ainsi que par l'adaptation de l'organisation du travail à la main-d'oeuvre. D'autre part, le CCTM estime que les politiques publiques doivent promouvoir davantage la retraite progressive, adapter la formation, et soutenir la gestion prévisionnelle des ressources humaines. Cette prise de position indique la détermination du CCTM à prendre les moyens nécessaires pour adapter les milieux de travail à cette réalité, à proposer des orientations et des pistes de solutions, à transférer le débat dans les milieux de travail -les interventions au niveau local étant cruciales - à collaborer avec d'autres organismes ainsi qu'à interpeller les pouvoirs publics (voir à ce sujet l'article de D. Villeneuve dans ce numéro).

Emploi-Québec, dont la mission est de contribuer, avec les partenaires du marché du travail à développer l'emploi et la main-d'oeuvre ainsi qu'à combattre le chômage et l'exclusion, a récemment rendu publique sa stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus (2003). Sa réflexion est fondée sur la conviction qu'il est nécessaire d'intervenir pour réajuster le tir en faveur de l'emploi et contrer les effets pervers de différents mécanismes publics et privés qui ont éloigné cette catégorie de main-d'oeuvre du marché du travail, entraînant une perte considérable de compétences et de savoir-faire de métier. Compte tenu de l'importante hausse de l'espérance de vie globale et surtout en bonne santé, une bonne partie des personnels qui quittent la vie active aurait pu en effet continuer à travailler (2002).

Axée sur le maintien en emploi des 45 ans et plus qui désirent travailler, en respectant les choix individuels et la diversité des situations (selon les secteurs d'activité, les catégories d'emploi, les régions, les sexes, les groupes d'âge), la stratégie d'Emploi-Québec se déploie en quatre volets. Le premier vise à améliorer la connaissance de la situa-

tion particulière de ces travailleuses et travailleurs et à sensibiliser la population et les partenaires du marché du travail. Le deuxième consiste à inciter les employeurs à agir en matière de gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines et à innover en matière d'organisation du travail et de transfert d'expertise. Le troisième vise une meilleure adaptation des services d'Emploi-Québec et des centres locaux d'emploi aux besoins particuliers des 45 ans et plus. Enfin, le dernier volet vise à promouvoir l'amélioration et la reconnaissance des compétences de ces travailleurs et travailleuses afin qu'ils puissent mieux s'adapter aux besoins changeants du marché du travail et y demeurer actifs plus longtemps (voir à ce sujet, le texte de S. Camirand dans ce numéro).

Le Conseil des aînés vient également de se prononcer sur le vieillissement au travail dans un avis remis au gouvernement (2003). Il recommande une série de mesures dans le but de contrer la pénurie de main-d'oeuvre et le déclin de la population active, d'assurer le libre choix aux travailleuses et travailleurs vieillissants quant à la fin de leur vie active, et de maintenir une main-d'oeuvre dynamique nécessaire au développement social et économique.

Ces orientations stratégiques récentes reposent sur le postulat qu'il faut maintenant que les milieux de travail et les politiques publiques s'adaptent aux nouvelles caractéristiques démographiques de la main-d'oeuvre et que des efforts concertés sont nécessaires pour y arriver. Il s'agit là de points de départ qui devraient stimuler et faciliter le déploiement d'une grande diversité de mesures concrètes ; on ne sait cependant pas encore de quels moyens disposeront ces organismes pour concrétiser ces orientations. Cette perspective collective et proactive, qu'il reste à implanter, constitue toutefois une rupture importante avec l'approche individualiste axée sur le règlement de [8] « problèmes » individuels qui découlent de ces changements ou, encore, avec l'approche qui subordonne les pratiques à l'égard des personnels vieillissants aux stratégies économiques conjoncturelles des entreprises. Deux types d'approche qui prédominent cependant encore dans les pays industriels avancés.

Les politiques et pratiques d'entreprise

Peu de préoccupations à l'égard du vieillissement au travail

Un assez grand nombre de travaux ont documenté les politiques et pratiques des entreprises à l'égard de leur main-d'œuvre vieillissante (Kohli et al., 1983 ; Walker et al., 1985 ; Lyon, 1987 ; Guillemard, 1992 ; Cremer, 1993 ; Volkoff, 1996 ; Walker, 1996 ; Ministère de l'emploi et de la solidarité, France 2002). Il ressort de ces travaux que les entreprises ont encore peu de préoccupations spécifiques à l'égard du vieillissement des personnels ou de celles et ceux qui sont vieillissants. La prise en compte des personnels vieillissants est essentiellement conçue en termes de retraite et de protection contre la perte de revenu en cas de maladie ou d'invalidité, ce qui a pour effet de masquer complètement les processus d'exclusion du travail à leur égard.

La prise en compte des personnels vieillissants est essentiellement conçue en termes de retraite et de protection contre la perte de revenu en cas de maladie ou d'invalidité, ce qui a pour effet de masquer complètement les processus d'exclusion du travail à leur égard.

Les résultats des études réalisées au Canada et au Québec abondent dans le même sens. Il s'avère que les pratiques de rétention de la main-d'œuvre vieillissante n'existent que lorsqu'elles coïncident avec les objectifs de l'entreprise (type de production ou de services exigeant des personnels expérimentés) ou lorsque la gestion est de type traditionnel ou la production, artisanale (David et Pilon, 1990 ; Bellemare et coll., 1995 ; Marshall, 1996 ; Laliberté, 1998).

Bien que les dirigeants d'entreprises affirment mettre en oeuvre des politiques de restructuration qui sont neutres en ce qui a trait à l'âge

(Marshall, 1996), diverses données indiquent pourtant que l'exclusion des personnels vieillissants se pratique couramment à l'embauche (David, 1993 ; Walker, 1996), dans l'accès aux postes plus modernes (Molinié et Volkoff, 1995) et à la formation professionnelle (David et Pilon, 1990 ; Naegele, 1993 ; Rix, 1993 ; Bellemare et al., 1995 ; Teiger, 1995 ; Marshall, 1996) ainsi qu'en ce qui a trait au maintien en emploi. Ces processus d'exclusion semblent, d'une part, être le résultat de représentations erronées et stéréotypées au sujet des travailleuses et travailleurs vieillissants (Beausoleil, 1996) et, implicitement, d'une valorisation indue des plus jeunes. Des pratiques de longue date telles que l'absence de formation professionnelle intégrée à l'emploi ou des politiques visant des objectifs tels qu'une productivité accrue, ne prenant aucunement en compte leurs conséquences sur la main-d'œuvre vieillissante, y contribuent également. Une revue des travaux sur la gestion du vieillissement des personnels (Guérin, 1991) indique que diverses recommandations portant sur toute une gamme de modalités de rétention des personnels vieillissants ont été formulées depuis longtemps, mais qu'elles ont rarement été suivies. En fait, rares sont les entreprises qui ont des pratiques spécifiques visant le maintien en emploi des personnels vieillissants.

Ces processus d'exclusion semblent, d'une part, être le résultat de représentations erronées et stéréotypées au sujet des travailleuses et travailleurs vieillissants et implicitement, d'une valorisation indue des plus jeunes.

Mais il n'y a pas que les entreprises qui ont une vision à court terme. Récemment le Vérificateur général du Québec, Guy Breton, a consacré un chapitre entier de son rapport à la gestion des risques associés aux changements démographiques. Il blâme le gouvernement de ne disposer d'aucune stratégie globale pour gérer tous ces risques puisque toutes les mesures que nous avons recensées ne sont pas intégrées dans un plan d'action commun (Le Devoir, 5 décembre 2001). Risques formulés avant tout en termes de craintes de décroissance économique et de déficits budgétaires : combien contribueront aux [9] recettes fiscales par rapport au nombre de celles et ceux pour qui les

dépenses de santé vont augmenter ? se demande le Vérificateur général.

L'émergence de pratiques positives

Au cours des dernières années, cependant, quelques expériences réussies ont fait l'objet de plusieurs observations. Ces expériences. auraient surtout trait à l'aménagement du temps de travail, au rappel d'employés à la retraite ou encore, au recyclage de professionnels dans des secteurs de haute technologie. Les expériences de restructuration des emplois ou de réorientation des carrières seraient, par ailleurs, rarissimes.

Bien qu'il n'y ait pas de raison de croire que la situation soit plus favorable dans les pays de l'Union européenne qu'en Amérique du Nord, une recherche menée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a inventorié les pratiques positives de rétention, de réintégration et de recyclage de personnels vieillissants dans sept pays de ME. Elle a dénombré environ une centaine d'exemples qui pourraient être mis en oeuvre ailleurs (Walker, 1999). À la suite de l'analyse de ces exemples, Walker (1999) a dégagé les quatre composantes-clés de l'instauration des bonnes pratiques. Il s'agit :

- du soutien de la direction,
- d'un climat propice en termes de gestion des ressources humaines,
- de l'engagement des personnels âgés concernés,
- d'une mise en oeuvre attentive et flexible.

Pour concrétiser des stratégies d'adaptation des milieux de travail aux nouvelles tendances démographiques, il est donc nécessaire de développer une approche interdépartementale et interprofessionnelle dans les entreprises, et de mobiliser les différents acteurs sociaux concernés au sein de divers mécanismes participatifs et décisionnels à

différents niveaux, tout en utilisant les résultats des travaux des dernières décennies sur le vieillissement dans et par le travail.

Le vieillissement au travail

Vieillir dans et par le travail

Depuis près de deux décennies, le corpus de recherche sur le vieillissement au travail s'est, en effet, considérablement développé. Cet ensemble de nouvelles connaissances permet maintenant de cibler un certain nombre de points cruciaux dont les acteurs sociaux engagés dans ce processus de transformation des orientations à l'égard du vieillissement au travail devraient tenir compte afin de s'assurer de l'efficacité de leurs interventions. Elles permettent de développer une réflexion anticipatrice sur les rapports entre l'organisation du travail, les conditions de travail et le vieillissement, ce que négligent souvent les travaux structurés uniquement autour d'une problématique d'emploi.

Dans un milieu de travail qui regroupe plusieurs catégories d'employés, on sait bien que tous ne vieillissent pas au même rythme ni de la même façon.

Laville (1989) et Teiger (1989) soulignent et définissent le double point de vue nécessaire à une compréhension globale du vieillissement au travail. Vieillissement « produit » par les effets du travail sur les processus de transformation des individus au cours de leur avancée en âge ; c'est là toute la question du vieillissement PAR le travail. Vieillissement individuel par rapport au travail, c'est-à-dire la confrontation des transformations de l'individu et d'un travail défini socialement, c'est là dire le vieillissement DANS le travail.

Dans un milieu de travail qui regroupe plusieurs catégories d'employés (usine, hôpital, commerce, établissement d'enseignement), on sait bien que tous ne vieillissent pas au même rythme ni de la même

façon. Par exemple dans un hôpital, à âge égal - disons 50 ans - médecins, infirmières, employés d'entretien, secrétaires, ne sont pas dans le même état en termes de vieillissement fonctionnel, de capacités. Leurs capacités et leur désir de continuer à faire le même travail, de demeurer en emploi, ne sont pas les mêmes non plus.

D'une part, les conditions de travail affectent celles et ceux qui l'exécutent : charges de travail, contraintes, horaires, latitude décisionnelle, [10] environnement social (clientèle) et matériel, par exemple. Ainsi une étude sur les auxiliaires familiales et sociales (AFS) et les infirmières d'un service de soutien à domicile d'un CLSC, a montré que les taux d'incidence des lésions professionnelles de ces deux catégories professionnelles dans l'ensemble de CLSC du Québec, de 1993 à 1995, étaient très différents : 14,30% pour les AFS et 1,97% pour les infirmières (3,90% pour l'ensemble du personnel de CLSC). L'étude de cas a pu montrer le lien étroit entre ces taux différentiels et les tâches spécifiques accomplies par le personnel de ces deux groupes. De plus, certains sièges de lésions étaient aussi associés de façon significative (statistiquement) à ces catégories d'emploi : les lésions du bas du dos pour les AFS, dont la tâche principale est de donner des bains, et les lésions aux genoux, chevilles et bas des jambes pour les infirmières qui se déplacent beaucoup au cours de la journée pour aller donner des soins relativement brefs dans un nombre important de domiciles (Cloutier et coll., 1998).

La question cruciale qui se pose alors n'est pas tant de savoir si l'on vieillit, ce qui n'a pas de sens en soi, mais à quel moment on devient « trop vieux » par rapport aux exigences sociales qu'on ne peut plus satisfaire.

D'autre part, avec l'avance en âge s'accroît la probabilité que survienne un amoindrissement des capacités fonctionnelles. Les connaissances disponibles (Laville, 1989 ; Millanvoye, 1995) montrent que cette probabilité est présente dans des domaines comme la force musculaire maximale, l'amplitude des mouvements des articulations, la vue et l'audition, la régulation du sommeil, les performances relevant

de la mémoire immédiate ou de la prise de décisions nombreuses en temps limité. Il s'agit d'évolutions souvent modérées, variables selon les individus et selon les fonctions étudiées. Comme l'explique Teiger (1990), la question cruciale qui se pose alors n'est pas tant de savoir si l'on vieillit, ce qui n'a pas de sens en soi, mais à quel moment on devient « trop vieux » par rapport aux exigences sociales qu'on ne peut plus satisfaire. Se pose, en effet, la question de la compatibilité entre d'une part les exigences du travail, et d'autre part les marges de manœuvre dont les individus et les collectifs disposent pour tenir ces exigences et pour construire leurs stratégies dans ce but. Recueillis récemment ¹, les propos d'une auxiliaire sociale et familiale qui travaille dans un service de soutien à domicile d'un CLSC, illustrent bien cette dynamique.

Pas que j'aime pas mon emploi. Pas du tout. Sauf que je vieillis en âge, je vieillis en ancienneté et jme dis que n'importe qui travaille, peut-être moins maintenant [...], on a toujours l'espoir que notre tâche va devenir un p'tit moins lourde avec le temps, en vieillissant. Parce qu'on est peut-être un peu moins [...], on a moins d'endurance, on fait l'emploi quand même. Sauf que ça nous prend plus de jus. Et c'est pas ça qui arrive du tout dans le milieu. Parce que c'est de plus en plus lourd. Et c'est dans ce sens-là que je vois ça gris là, pour pas dire noir.[... 1 Moi, j'ai des problèmes cardiaques. D'ailleurs c'est pour ça que j viens faire un p'tit peu de remplacement au bureau, pi que je vois l'avenir un peu noir, parce que la tâche est de plus en plus difficile physiquement, pi j'vis toute seule. Comment j'vais faire pour vivre éventuellement ? Pi j'pense pas être capable [...] à65 ans de faire encore c'te job là. J'ai d'la misère à en faire Pi j'ai 46 ans.

Les conditions de vieillissement dans le travail sont éminemment variables. Selon les milieux de travail (une entreprise, un service, un métier, un poste particulier), il y a de plus ou moins grandes possibilités d'ajuster son travail, son environnement à la transformation - positive et négative - de ses capacités avec l'âge. Ces possibilités ont trait à une plus ou moins grande souplesse de l'organisation du travail et des

¹ Clouter, E., David, H., Ledoux, E. Teiger, C.. *Importance de l'organisation du travail comme soutien aux stratégies de travail protectrices chez les auxiliaires familiales et sociales et les infirmières de services de soins et de maintien à domicile.* Recherche en cours 2002-2004.

cheminements de carrière, à de plus ou moins grandes possibilités de changer de poste, de fonctions, de tâches, de responsabilités, de charge de travail, d'horaire et d'heures de travail, par exemple (Haut Conseil, 1989).

Par ailleurs, loin d'être des spectateurs passifs du plus ou moins bon ajustement entre leur état fonctionnel et les caractéristiques de leurs tâches, les salariés élaborent constamment des compromis entre les objectifs de la production, les compétences dont ils et elles disposent, et le souci de préserver leur santé. Ces compromis ne sont pas stables, car les réaménagements sont constants compte tenu des transformations techniques, des [11] modifications dans l'organisation et de leur avance en âge. Des stratégies de contournement s'élaborent à l'égard des causes de pénibilité ou de difficulté, et de compensation pour arriver à réaliser une tâche, malgré telle ou telle déficience. Dans ces stratégies, l'expérience professionnelle joue un rôle considérable (Gaudart, Weill-Fassina, 1999), elle se combine avec l'expérience de soi-même, c'est-à-dire la connaissance que la ou le salarié acquiert peu à peu sur les aspects du travail qui vont s'avérer difficiles ou pénibles pour elle ou pour lui-même.

Ces compensations (anticipations, vérifications, coopérations, etc.) ne peuvent se mettre en place que si l'organisation du travail le permet, voire le favorise. Cependant, les relations entre l'organisation du travail et les caractéristiques de la main-d'œuvre, notamment les caractéristiques liées à l'âge, ne sont souvent posées qu'en termes d'adaptation des salariés à des exigences établies en dehors d'eux (Pueyo, 1999) : exigences de respect des normes, de flexibilité, de délégation de responsabilité, etc. Implicitement, le système est considéré efficace si les salariés « se plient » convenablement à ces exigences. Il importe plutôt de renverser la question, c'est-à-dire d'interroger plutôt l'organisation (sous quelques-uns de ses principaux aspects) et sa plus ou moins grande aptitude à faire place aux salariés de tous âges.

Parmi les aspects cruciaux de l'organisation du travail pour les personnels vieillissants qu'on peut aborder à la fois du point de vue du vieillissement dans le travail que par le travail, on note en particulier la polyvalence et la variété des tâches, les contraintes de temps, les horaires de travail, les aspects collectifs du travail, les apprentissages et la formation professionnelle ainsi que la précarité. Ils sont particulièrement cruciaux à cause de leurs effets sur la santé et des mécanis-

mes éventuels d'exclusion qu'ils peuvent engendrer (David et coll., 2001).

Parmi les aspects cruciaux de l'organisation du travail pour les personnels vieillissants qu'on peut aborder à la fois du point de vue du vieillissement dans le travail que par le travail, on note en particulier la polyvalence et la variété des tâches, les contraintes de temps, les horaires de travail, les aspects collectifs du travail, les apprentissages et la formation professionnelle ainsi que la précarité.

On examinera ici la question omniprésente des contraintes de temps ² pour donner une idée de la façon dont se présentent les enjeux dans une optique de maintien en emploi des personnels vieillissants dans des conditions de travail convenables. Outre les contraintes de temps traditionnelles, dont la chaîne de montage est l'exemple le plus familier, de nouvelles surgissent, associées aux nouveaux modes d'or-

² Conséquences des caractéristiques d'une situation de travail, les contraintes sont l'ensemble des exigences induites par cette situation de travail (ou le poste, le métier, la fonction) et des conditions prescrites de réalisation de la tâche, facteurs qui peuvent faire apparaître différentes astreintes physiologiques et psychomotrices. La contrainte est une relation de dépendance entre plusieurs données. Les contraintes influencent l'organisation de l'activité générée par la situation de travail et sous-tendent les stratégies de travail des opérateurs parce qu'elles : 1) conditionnent la représentation de la tâche ; 2) pèsent sur la construction des modes opératoires ou 3) déterminent l'organisation de l'activité. Les contraintes temporelles constituent le type de contraintes le plus souvent cité. Elles peuvent être : 1) imposées par la structure organisationnelle (normes de production, délais, synchronisation entre les opérateurs) ; 2) inhérentes aux caractéristiques des dispositifs techniques (travail à la chaîne, cadence d'une machine, action à entreprendre dans les limites d'un seuil temporel prédéfini) ou encore 3) liées au respect des procédures, aux règles d'utilisation du dispositif, à la conformité aux normes de sécurité etc. (Daniellou, 1997). Les pages qui suivent sont une adaptation de la section sur les contraintes de temps dans David, H., Volkoff, S., Cloutier, E. Derriennic, F. (2001). *Vieillesse, organisation du travail et santé. Pistes* www.unites.uqam.ca/pistes, 3 (1), 41 p.

ganisation du travail et de gestion tant dans le secteur privé que public. On note également que l'augmentation des contraintes de temps est souvent ce qui permet la nouvelle intensification du travail (Kumar, 2000 ; Gollac et Volkoff, 1996 et 2000 ; Molinié et Volkoff, 2000 ; Boisard et coll., 2002).

Les données des enquêtes françaises sur les conditions de travail documentent depuis quelques années une intensification du travail dont une des manifestations est l'amplification des contraintes temporelles (Molinié et Volkoff, 1995, 2000). Cette intensification du travail rejoint aussi le secteur tertiaire dont la main-d'œuvre est de plus en plus soumise à des contraintes de temps importantes (Gollac et Volkoff, 1996, 2000). Ces mêmes enquêtes montrent que le travail sous fortes contraintes de temps touche plus particulièrement les femmes, ces contraintes étant plus fréquentes dans les secteurs où elles représentent une proportion importante de la main-d'œuvre.

Une récente enquête statistique sur la santé du personnel d'un organisme particulier, l'Agence nationale pour l'emploi en France, a identifié certains effets de l'intensification du travail provoquée par des contraintes temporelles dans ce secteur des services. Molinié et Volkoff (2000) ont constaté des liens entre les contraintes temporelles et 1) des prévalences relativement élevées de ce qu'ils appellent des « petits » troubles de santé tels que des douleurs [12] articulaires, des troubles du sommeil et la sensation de nervosité ainsi que 2) des prévalences moyennes de problèmes importants comme des limitations de mouvements, la consommation de médicaments ou des arrêts de maladie de longue durée.

Les contraintes de temps affectent la santé de diverses façons, entre autres parce qu'elle sont associées à des contraintes spécifiques à des tâches particulières. Des travaux démontrent une augmentation des troubles musculo-squelettiques en fonction de l'ancienneté et non de l'âge, ce qui laisse supposer un phénomène d'usure lié à l'intensité du travail quel que soit l'âge (Bellemare, Cloutier, Chicoine, Lechasseur, 1998 ; de Zwart, 1997). Les contraintes de temps peuvent aussi contribuer à révéler des problèmes de santé qui ne se seraient pas manifestés dans un autre contexte de travail plus respectueux des rythmes personnels. Par exemple, Derriennic, Touranchet et Volkoff (1996) ont constaté que la consommation de psychotropes augmente en fonc-

tion de l'âge chez les individus soumis à des fortes contraintes de temps.

Plusieurs études ont montré clairement que les fortes contraintes de temps peuvent pénaliser davantage les travailleurs âgés, les empêchant d'utiliser des stratégies protectrices qu'ils et elles développent au fil de leur expérience de travail. Ces travaux ont révélé que pour arriver aux mêmes objectifs de production, les travailleurs âgés, plus expérimentés, peuvent travailler différemment des jeunes. Ils et elles développent des stratégies individuelles et collectives de travail qui leur permettent de continuer à accomplir un travail de qualité efficacement tout en se protégeant des risques (Avila-Assunção, dans la restauration collective, 1998 ; Cloutier, au sujet des éboueurs, 1994 ; Cloutier, David, Prévost, Teiger, concernant les auxiliaires familiales et sociales et les infirmières, 1998 ; Gaudart, Laville, dans l'industrie automobile, 1995 ; Millanvoye, Colombel, dans l'industrie de la construction aéronautique, 1996 ; Pueyo, dans la sidérurgie, 1998).

Plusieurs études ont montré clairement que les fortes contraintes de temps peuvent pénaliser davantage les travailleurs âgés, les empêchant d'utiliser des stratégies protectrices qu'ils et elles développent au fil de leur expérience de travail.

Des aménagements de l'organisation du travail ³ peuvent donc contribuer à alléger les contraintes de temps, ce qui est bénéfique pour tous, mais encore davantage pour les travailleurs plus âgés. Par exemple, des éboueurs plus âgés peuvent travailler à un autre rythme que leurs jeunes collègues, car l'organisation du travail le leur permet. Les éboueurs expliquent que l'ajustement du rythme dépend de la connaissance qu'ils ont de leur coéquipier, du camion et du territoire de col-

³ Selon Leplat (1980) : *l'organisation du travail désigne l'ensemble des règles qui définissent les tâches [...] à savoir un but à atteindre dans des conditions déterminées. En particulier, l'organisation du travail fixe la dimension et le contenu de la tâche, ses modalités temporelles d'exécution, ses contraintes spatiales et techniques, ses normes de qualité et de rendement etc. Cet ensemble de règles et de conduites influence très directement la conduite »*

lecte. L'organisation donne aux éboueurs une certaine latitude en ce qui a trait à la longueur de leur journée de travail, ce qui leur permet d'ajuster leur rythme de travail à leur capacité et ainsi d'exercer un contrôle sur leur activité. Enfin, lorsqu'elle respecte la stabilité des équipes de travail, l'organisation permet un travail de coopération du tandem chauffeur-éboueur. Elle s'appuie ainsi sur les savoirs collectifs qui se sont développés (Cloutier, 1994).

Une étude récente dans le secteur public des soins à domicile, chez les auxiliaires familiales et sociales (AFS), a également mis en évidence l'omniprésence de la préoccupation à l'égard du temps (Cloutier, David, Teiger, 1998). Cette étude a permis de documenter des stratégies de gestion du temps face aux exigences des trois pôles qui structurent leur activité réelle : la patiente et son environnement immédiat qui constitue « l'objet » du travail (qualité des soins, empathie), l'organisation (productivité, efficacité, mission sociale) et la travailleuse elle-même (être fière de son travail, se protéger des risques et durer).

L'observation a permis d'identifier les stratégies que les AFS, travailleuses vieillissantes, développent pour essayer de concilier les injonctions contradictoires qui émanent de ces trois pôles et le fait que certaines contraintes émanant de la gestion viennent contrecarrer ces stratégies. À titre d'exemple, alors que les AFS revendiquent le plus de stabilité possible de leurs cas, à cause du temps qu'elles peuvent sauver lorsqu'elles connaissent bien les patients et leur environnement, les [13] gestionnaires, connaissant peu les conditions réelles dans lesquelles les AFS travaillent, distribuent les cas selon d'autres principes, comme l'équité et la diversité.

Cet examen des contraintes de temps en regard de leurs effets sur les personnels vieillissants met en relief la nécessité de développer une perspective préventive afin que les situations de travail leur permettent de continuer à travailler. Cette perspective devra prendre en compte le fait que les difficultés révélées à l'occasion de « problèmes » vécus par les personnels vieillissants existent pour toute la population active. Il s'agit là, comme le souligne Teiger (1995), d'un principe de réalité puisque l'être humain se transforme avec l'âge, non seule, ment par des pertes, mais aussi par des acquis.

*Types de mesures pouvant contribuer
au maintien en emploi des personnels vieillissants*

En ce qui a trait aux enjeux particulièrement cruciaux pour les personnels vieillissants, on a maintenant identifié un ensemble de mesures facilitant leur maintien en emploi. On peut les regrouper en trois catégories (Volkoff, 1996).

*Des mesures spécifiques à l'égard
de la main-d'oeuvre vieillissante
(plus particulièrement avec déficiences)*

Dans les entreprises, c'est souvent en termes d'inaptitudes individuelles qu'émerge le « problème » des travailleuses et des travailleurs âgés (Volkoff, 1996 ; David et Bigaouette, 1989) car les pathologies invalidantes s'accroissent avec l'âge. Les réaffectations convenables, qui permettent de les soustraire à certaines contraintes, ont cependant tendance à se raréfier à cause de la réduction des effectifs, de la polyvalence et de l'essor de la sous-traitance. En voici néanmoins quelques exemples :

- Des réaffectations individuelles de salariés avec inaptitudes à des postes moins contraignants (conserver ou ajouter de tels postes) ;
- Le droit d'être exempté ou la priorité d'accès à d'autres postes après un certain nombre d'années de travail à des postes particulièrement contraignants (quarts de travail, de fin de semaine, chaîne de montage, postes rémunérés au rendement, par exemple) ;
- Des droits préférentiels selon l'ancienneté (étroitement associée à l'âge, mais pas identique, surtout avec l'essor des statuts précaires). Avec la mobilité ascendante (où joue encore l'ancienneté), les exigences en termes d'efforts physiques diminuent souvent ;

- Le droit au travail à temps partiel en conservant son statut d'emploi régulier (sans durée déterminée) ainsi que le droit à une retraite progressive selon certaines conditions d'âge, d'ancienneté, d'exposition à des conditions de travail pénibles ou de responsabilités familiales.

***Des mesures d'amélioration
de la qualité de vie au travail, bénéfiques
pour tous à long terme, mais davantage pour
les personnels vieillissants***

La dégradation de certaines capacités fonctionnelles a lieu avec l'avance en âge, même en l'absence de pathologies. Des exigences extrêmes, toutefois, peuvent faire apparaître des difficultés spécifiques chez les personnes âgées, souligne Volkoff (1996). C'est pourquoi des mesures d'amélioration de la qualité de vie au travail permettent de limiter les situations pénalisantes pour les plus âgés, tout en réduisant l'exposition des plus jeunes à des facteurs qui contribuent, à long terme, à accélérer leur vieillissement. En voici quelques exemples :

- La reconnaissance, la valorisation et l'utilisation de l'expérience, une formation professionnelle intégrée ;
- L'allègement de certaines charges de travail et des contraintes de temps par différents moyens tels que l'embauche de plus de personnel pour un même volume de travail ;

[14]

- L'amélioration de certaines conditions dans lesquelles se fait du travail très contraignant qu'on ne peut éliminer (par exemple, la durée des pauses, la possibilité de se reposer dans de bonnes conditions et de bien s'alimenter pendant les quarts de soir ou de nuit) ;
- Plus de flexibilité concernant les horaires de travail.

Un assouplissement de l'organisation du travail qui ouvre des marges de manœuvre

Ces marges de manoeuvre permettent notamment le développement et la mise en œuvre -individuels ou collectifs- de stratégies aptes à surmonter ou contourner certaines difficultés, à différentes échelles, pour continuer à travailler de manière efficace et sécuritaire. Les exemples suivant permettent de l'illustrer :

- La mobilité professionnelle facilitée ;
- Des consignes et des procédures de production moins rigides qui permettent les initiatives et les ajustements au niveau des unités, des équipes ou des postes de travail ;
- Des conditions favorables à l'élaboration d'un collectif de travail ;
- Le partage informel des tâches dans une équipe.

Ces différents types de mesures ne sont évidemment pas mutuellement exclusives. Plusieurs peuvent être mises en oeuvre simultanément (Volkoff, 1996) et avoir des effets synergiques.

En ce qui a trait au vieillissement dans et par le travail, on a pu constater d'une part, le peu de préoccupations des entreprises à ce sujet et le peu d'importance qu'y accordent encore des réflexions et prises de position qui visent à adapter le monde du travail aux transformations démographiques. Par contre un nombre grandissant de résultats de recherche ont mis au jour, depuis plus d'une décennie, l'influence importante de l'organisation du travail, des conditions de travail et de la gestion des ressources humaines sur les processus de

vieillissement au travail. Ces travaux ont aussi permis de définir différentes pistes d'intervention afin de réduire les effets nocifs de ces facteurs sur le vieillissement.

Conclusion générale

Le vieillissement au travail est principalement déterminé par les conditions dans lesquelles se fait le travail (Teiger, 1995) et celles-ci sont très rarement spécifiques aux emplois dans lesquels se trouvent les personnels vieillissants. Il importe donc, pour en cerner les principaux enjeux, de souligner brièvement quels sont les effets des grandes mutations récentes de l'emploi et du monde du travail sur l'organisation du travail dans les sociétés industrielles avancées.

Les tendances de l'évolution que l'on observe aujourd'hui dans le monde du travail ne sont guère favorables à la prise en compte des effets nocifs de certaines conditions de travail sur les personnels vieillissants, ni à leur transformation. Plusieurs indices, de sources diversifiées, révèlent que la qualité de vie au travail se détériore, les modes d'encadrement se resserrent et les statuts d'emploi se déstabilisent. Mutations dont les conséquences sont difficiles à supporter à court terme pour les personnels vieillissants, mais qui affectent aussi une main-d'oeuvre jeune qui y sera exposée tout au cours de sa vie active, ce qui est très inquiétant.

Ainsi des données récentes, tant au Canada qu'aux États-Unis (Kumar, 2000), indiquent qu'avec les nouvelles technologies, se développent des pratiques de flexibilité numérique (main-d'œuvre) et fonctionnelle (équipement et matériel) telles que la sous-traitance, le travail temporaire ou le juste-à-temps. Ces pratiques sont plus fréquentes dans les grandes entreprises : près des trois-quarts de ces dernières ont implanté des modalités de flexibilité numérique, en particulier le travail à temps partiel ou sur appel et le travail en temps supplémentaire.

D'après les résultats de plusieurs enquêtes auprès de syndicats et de leurs membres au Canada, la qualité de vie au travail se détériorerait. Au moins la moitié des répondants considèrent avoir peu de contrôle sur leur travail et se disent tendus. Un peu moins (40%) estiment avoir une charge [15] excessive de travail et autant considèrent devoir travailler dans des postures inconfortables au moins la moitié du temps. Enfin, le tiers des répondants affirment devoir travailler à des cadences trop rapides, autant disent éprouver des douleurs pendant le travail

au moins la moitié du temps. (Kumar, 2000). À l'échelle de l'Union européenne, une enquête récente conclut qu'à l'heure actuelle, l'exposition aux risques physiques, l'intensification du travail et la flexibilité des emplois constituent les causes principales des problèmes de santé au travail (Fondation européenne, 2000).

Les conséquences de la précarisation de l'emploi (qui recouvre ce que certains appelle la flexibilité numérique) ont été explorées plus à fond dans certaines entreprises. On a constaté qu'au sein d'une même entreprise, celle-ci génère des conditions de travail différentes entre les groupes de personnels. En apparence à l'avantage des personnels réguliers, souvent plus âgés, les conditions difficiles dans lesquelles les salariés précaires accomplissent leurs tâches se répercutent en fait sur le travail des personnels réguliers. La précarité contribue à complexifier la réalisation de l'activité de travail pour tous (Gaudart et Weill-Fassina, 1999 ; Huez, 1996), ce qui a souvent pour effet de polariser les plus jeunes contre les plus vieux, dans les tentatives de respecter les consignes de production (Pialoux, 1996 ; Beaud et Pialoux, 1999).

De plus, la précarité élimine de l'entreprise toute trace de l'usure due au travail, car elle renforce les mécanismes de sélection/exclusion du marché du travail fondés sur des critères d'âge et de santé. Les stratégies de prévention sont en effet souvent remplacées par le transfert de certains risques professionnels des collectifs stables vers les salariés à statut précaire et les entreprises de sous-traitance (Thébaud-Mony, 1993 ; David et al., à paraître). Avec l'essor de la précarisation, les parcours professionnels des jeunes se poursuivent souvent longtemps dans la précarité.

L'exemple de la précarisation des statuts d'emploi, parmi d'autres, montre comment certaines de ces nouvelles modalités d'emploi qui, en apparence, avantagent certains groupes d'âge aux dépens d'autres, détériorent, en fait, les conditions de travail pour tous. Ces mutations du travail se font dans un contexte où l'écart entre l'âge chronologique et l'âge fonctionnel s'accroît, c'est-à-dire que les personnels vieillissants sont globalement en meilleure santé et conservent davantage de capacités que les générations antérieures. Par contre, ils sont souvent plus vulnérables que les plus jeunes à la détérioration de certaines conditions de travail. C'est entre autres pour cette raison, ainsi qu'à cause de l'accélération du vieillissement de la population, qu'au cours des pro-

chaines décennies, l'enjeu majeur du vieillissement au travail aura davantage trait aux conditions de maintien des personnels vieillissants en emploi qu'à l'abaissement de l'âge de sortie de la vie active. Cela soulève donc aussi toute la question des rapports intergénérationnels, souvent conflictuels autour d'enjeux d'équité dans le travail précisément pour ces raisons, alors que ces conflits entre salariés de groupes d'âge différents rendent difficile la solidarité nécessaire pour les contrer.

Le vieillissement au travail est principalement déterminé par les conditions dans lesquelles se fait le travail et celles-ci sont très rarement spécifiques aux emplois dans lesquels se trouvent les personnels vieillissants.

Amorcer la dynamique d'adaptation des milieux de travail aux changements démographiques, qui nécessitera l'application d'une gamme variée de mesures cohérentes entre elles, est un projet complexe et de longue haleine. Créer des lieux et des activités de réflexion et de débat à différents niveaux, à l'intérieur de différents organismes et dans les milieux de travail, autour de situations très concrètes, peut en être le point de départ.

[16]

LECTURES RECOMMANDÉES

David, H., Volkoff, S., Clouter, E. Derriennic, F (2001). Vieillissement, organisation du travail et santé. *Pistes*, www.unites.uqam.ca/pistes, 3 (1), 41 p.

Laville A. il 989). Vieillissement et travail. *Le travail humain*, 52 (1), 3-20.

Laville, A., Volkoff, S. (1994). Concevoir des moyens de travail « pour » une main-d'œuvre vieillissante ? *Gérontologie et Société*, 70, 9-17.

Teiger, C. (1989). Le vieillissement différentiel dans et par le travail. *Le travail humain*, 52 (1), 21-56.

Volkoff (1996). Des « politiques du travail » pour tenir compte du vieillissement. Quelques exemples en France et en Allemagne. *Travail et Emploi*, 69, 71-82.

Volkoff, S. Molinié, A.-F., Jolivet, A (2000). *Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activité de travail*. Paris : Centre d'études de l'emploi, dossier no 16, 126 p.

RÉFÉRENCES

Avila-Asunção A. (1998). *De la déficience à la gestion collective du travail : les troubles musculo-squelettiques dans la restauration collective*. Thèse de doctorat, EPHE, 207 p.

Beaud S., Pialoux M. (1999). *Retour sur la condition ouvrière*. Fayard, Paris.

Beausoleil, J. (1996). *Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'oeuvre vieillissante*, Document dactylographié à paraître dans la collection des documents de travail de l'INRS-Culture et Société.

Bellemare, D., Poulin-Simon, L., Tremblay, D.G. (1995). Vieillesse, emploi, préretraite : Les facteurs socio-économiques influant sur la gestion de la main-d'oeuvre vieillissante, *Relations industrielles*, 50 (3), 483-515.

Bellemare M., Clouter E., Chicoine D., Lechasseur C. (1998). Troubles musculo-squelettiques et travail répétitif : l'importance du temps d'exposition et de l'organisation du travail. Actes du 33e colloque de la *SELF, Temps et travail*, pp. 643-652, Paris.

Boisard, P., Cartron, D., Gollac, M., Valeyre, A. (2001). *Contraintes de temps dans le travail et risques pour la santé en Europe*. Quatre pages, 47. Centre d'études de l'emploi.

Bureau de la statistique du Québec (1998). *D'une génération à l'autre : évolution des conditions de vie*. Institut de la statistique du Québec, Québec.

Cloutier E. (1994). *The effect of age on safety and work practices among domestic trash collectors in Quebec*. *Safety Science*, vol. 17, pp. 291-308.

Clouter E., David H., Prévost J., Teiger C. (1999). Les compétences des auxiliaires familiales et sociales expérimentées dans la gestion des contraintes et des risques dans l'activité de travail. *Formation Emploi* (CÉREQ, France), numéro spécial activités de travail et dynamique des compétences, vol. 67, pp. 63-75.

Cloutier E., David H., Prévost J., Teiger C. (1998). *Santé, sécurité et organisation du travail dans les emplois de soins à domicile*. Études et recherches, IRSST, R-202, 148 p.

Conseil des aînés (2003). *Trop jeune ou trop vieux. Avis sur la situation des travailleuses et travailleurs vieillissants au Québec*, 37 p., www.conseil-des-aines.qc.ca,

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (2002). *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre. Stratégies du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*. Québec : Gouvernement du Québec, 19 p.

Cremer, R. (1993). *Work design and environment : Implementation of steps in age-related social policies*. Communication présentée au colloque Ageing of the population, implications for the workplace organisé par la European foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin.

CROP (2001). *Conciliation travail-famille, équité salariale, vieillissement de la main-d'œuvre et régimes de retraite*. Sondage d'opinion auprès des membres du Conseil du Patronat pour le CPQ. Sommaire des résultats, 32 p. + annexes.

Daniellou, F(1997). Les contraintes de temps, In M. de Montmolin : *Le vocabulaire de l'Ergonomie*. Toulouse, Octares Éditions.

David, H., Bigaouette, M. (1989). Inaptitude au travail et prises de retraite chez les ouvriers d'une grande municipalité. *Le Travail Humain*, 52, (2), 131-146.

David H., Latour S., Clouter E. (à paraître). *Le recours aux agences privées d'aide et de soins à domicile par les CLSC : une étude exploratoire*. Rapport de recherche, GRASP, Université de Montréal.

David, H., Volkoff, S., Cloutier, E. Derriennic, F. (2001). Vieillissement, organisation du travail et santé. *Pistes*, www.unites.uqam.ca/pistes, 3 (1), 41 p.

David, H. (1993). *Age Discrimination in the Labour Market in Canada*, Ageing International, 20 (3), 21-25.

David, H. (1991). *Les incidences du vieillissement au travail : une perspective écologique* in École de relations industrielles de l'université Laval : Actes du 46e congrès de *Relations industrielles*. 31-50). Québec : Presses de l'Université Laval.

David H. (1990). Pourquoi la population active ne vieillit pas comme la population totale : une analyse des statistiques nationales. In *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, R. Blouin, pp. 1011-1038, Éditions Yvon Biais et la Corporation des conseillers en relations industrielles, Montréal.

David, H., Pilon, A. (1990). Les politiques d'entreprises manufacturières à l'égard de leur main-d'oeuvre vieillissante. In H. David (dir.) : *Actes du colloque Le vieillissement au travail, une question de jugement* (88-91). Montréal : Institut de recherche appliquée sur le travail.

Derriennic F., Touranchet A., Volkoff S. (1996). *Âge, travail, santé : Études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans*. Enquête ESTEV, les éditions INSERM.

Dex, S., Phillipson, C. (1986). Social policy and the older worker. In C. Phillipson et A. Walker : *Ageing and social policy, a critical assessment*. Gower : Aldershot.

De Zwart B.C.H., Meijman T.F. (1996). The aging shift worker : adjustment or selection ? A review of the combined effects of aging and shift work. In *Work and Aging, An European Prospective*, pp. 107-120, Taylor and Francis, London.

Emploi-Québec (2003). *Emploi-Québec dévoile sa stratégie pour le maintien ou le retour en emploi des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus*. Communiqué de presse, 28 janvier 2003.

Emploi-Québec (2002). *Agir en matière de vieillissement de la main-d'œuvre : un investissement stratégique. Stratégie nationale*

pour les travailleurs et les travailleuses de 45 ans et plus (document de travail), 26 p.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1999). *Active Strategies for an Ageing Workforce. Conference Report*, Turku, 12-13 August 1999. Dublin, 61 p.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail. (2000). *Dix ans de conditions de travail dans l'Union européenne* (rédigé par D. Merlié et P. Paoli).

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (1997). *La lutte contre les barrières de l'âge dans l'emploi*. Résumé de la recherche. Dublin, 46 p.

Gaudart C., Weill-Fassina A. (1999). L'évolution des compétences au cours de la vie professionnelle : une approche ergonomique. *Formation Emploi*, vol. 67, pp. 47-62.

Gaudart C., Laville A. (1995). Âge et modalité de régulation de l'activité : le cas de tâches répétitives sous cadences. In *Le travail au fil de l'âge*, J.-C. Marquié, O. Paumès et S. Volkoff (coords.), pp. 329-351, Octares, Toulouse.

Gollac M., Volkoff S. (2000). *Les conditions de travail*. La Découverte, Paris.

Gollac M., Volkoff S. (1996). Citius, allitis, fortius. *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 114, pp. 54-67.

Guérin, G. (1991). Les pratiques de gestion en matière de vieillissement. In R. Blouin et al. (dirs) : *Vieillir en emploi* (51-89). Québec : Presses de l'Université Laval.

Guillemard, A.M. (1992). Age, emploi et retraites ; Quelles perspectives ? *Gérontologie et société*, 70, 149-169.

[17]

Haut Conseil de la population et de la famille (1989). *Vieillesse et emploi*, vieillissement et travail, Ch. 2 : Le vieillissement individuel et la vie de travail. Paris La Documentation française.

Huez, D. (1996). La fondation du groupe « Paroles » et les nouveaux problèmes psychopathologiques rencontrés dans la pratique de

la médecine du travail. *Revue internationale de psychosociologie*, vol. III, no 5, 63-75.

Kohli, M., Rosenow J., Wolf, J. (1983). The Social Construction of Ageing through Work : Economic Structure and Life-World", *Ageing and Society*, 3 (1), 23-41.

Kumar P. (2000). *Rethinking high performance work systems. In Third seminar on incomes and productivity*, Commission for Labor Cooperation, North American Agreement on Labor Cooperation, Mexico.

Laliberté, S. (1998). *Pratiques et politiques des entreprises du secteur des pâtes et papiers relatives aux travailleurs âgés de 45 ans et plus*. Rapport de recherche. Montréal : INRS-Culture et société, 53 p.

Laville A. (1989). Vieillesse et travail. *Le travail humain*, 52 (1), 3-20.

Laville, A., Volkoff, S. (1994). Concevoir des moyens de travail « pour » une main-d'œuvre vieillissante ? *Gérontologie et Société*, 70, 9-17.

Le Bras, H. (1991). Le cycle de vie familiale : une nouveauté déjà périmée *Dialogue*, AFCCC, no 72.

Le Devoir, 5 décembre 2001.

Le Devoir, 28 janvier 2002.

Le Devoir, 28 janvier 2003.

Légaré, J. (2001). Ageing and social security program reforms : Canada in international perspective. ISUMA - *Canadian Journal of Policy Research / Revue canadienne de recherche sur les politiques*, Été, 110- 118.

Leplat, J. (1980). *La psychologie ergonomique*. Paris : Que sais-je ? Presses universitaires de France.

Loriaux, M. (1995). Les conséquences de la révolution démographique et du vieillissement sociétal restructuration des âges et modification des rapports entre générations. *Sociologie et sociétés*, vol. XXVII, no 2, 9-26.

Lyon, P. (1987). *Nearing Retirement A Study of Late Working Lives*, Aldershot, Avebury.

McDonald L. (1994). *Retirement revisited : A secondary data analysis. Working paper* *Issues of an aging workforce : A study to inform human resources policy development. Center for studies of aging, University of Toronto.*

Marshall, V. W. (1996). *Cases and Comparisons*. Toronto : Monograph Series Issues of an Aging Workforce in a Changing Society. Canadian Aging Research Network. <http://www.aging.unc.edu/infocenter/agelib>.

Millanvoye M., Colombel J. (1996). *Âge et activité des opérateurs dans une entreprise de construction aéronautique. In Intervenir par l'ergonomie, Actes du XXXIe Congrès de la SELF, R. Patesson, pp. 39-46, Bruxelles.*

Millanvoye M. (1995). Le vieillissement de l'organisme avant 60 ans. In *Le travail au fil de l'âge*, J.-C. Marquié, D. Paumès et S. Volkoff (coords.), pp. 175-209, Octares, Toulouse.

Ministère de l'emploi et de la solidarité, DARES, France (2002). *Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique. Premières informations et premières synthèses, 15.1, 8 p. L'âge des salariés joue surtout à l'embauche. Premières informations et premières synthèses, 15.2, 7 p.*

Molinié A.-F, Volkoff S. (2000). *Intensité du travail et santé dans un organisme administratif : une enquête statistique à l'Agence nationale pour l'Emploi. Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé - Pistes (en ligne), no.2. www.unites.uqam.ca/pistes*

Molinié, A. F, Volkoff, S, (1995). *Éléments pour une démographie du travail. In J.C. Marquié, O. Paumès, S. Volkoff (dirs) : Le travail au fil de l'âge (99-120). Toulouse : Octares Éditions.*

Naegele, G. (1993). *Training and career development for older workers in Germany*. Communication présentée au colloque Ageing of the population, implications for the workplace organisé par la European foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin.

Pialoux M. (1996). *Stratégies patronales et résistances ouvrières. Actes de la recherche en sciences sociales, vol. 114, pp. 5-20.*

Pueyo V. (1999). *Régulation de l'efficience avec l'expérience : quelles questions pour la construction d'indicateurs de suivi de la production ?* Actes du XXXIVe Congrès de la SELF pp. 221-230, Caen.

Pueyo V. (1998). *Construction et évolution des compétences : l'exemple des autocontrôleurs dans la sidérurgie.* Actes du 33e congrès de la SELF temps et travail, pp. 583-590.

Régie des rentes du Québec (2001). *Nombre d'années requises pour passer de 12% à 25% de la population âgée de 65 ans et plus.*

Rix, S.E. (1993). *Older worker training in the United States : Too little, too late ?* Communication présentée au colloque Ageing of the population, implications for the workplace organisé par la European foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin.

Statistique Canada (2000). *Decline in Employment among men aged 55 to 64.* Canada's Seniors, no 19 (en ligne, 6 juin 2000). <http://www.hc-ac.ca/seniors-aines/factoids/en/no19.htm>

Statistique Canada (2000). *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.* http://www.statcan.ca/francais/freepub/75F001DXIF/3889e_f.htm

Thebaud-Mony A. (1993). *Précarisation et santé... un couple à définir Travail*, no. 30, pp. 27-35.

Teiger, C. (1995). Penser les relations âge/travail au cours du temps. In J.C. Marquié, D. Paumès, S. Volkoff (dirs) : *Le travail au fil de l'âge (13-72)*. Toulouse : Octares Éditions.

Teiger C. (1990). Travailleurs « vieillissants » et formation : gageure ou enjeu ? In *Actes du colloque Le vieillissement : une question de jugement*, H. David (dir.), pp. 40-47, Institut de recherche appliquée sur le travail, Montréal.

Volkoff, S. (1996). Des « politiques du travail » pour tenir compte du vieillissement. Quelques exemples en France et en Allemagne. *Travail et Emploi*, 69, 71-82.

Volkoff, S. (2001). *Les fins de vie professionnelle : questions pour l'ergonomie.* Montréal : Comptes-rendus du congrès SELF-ACE 2001 - Les transformations du travail, enjeux pour l'ergonomie.

Walker, A. (à paraître). *A strategy for active ageing*, International Review of social security.

Walker, A. (1999). *La gestion des effectifs vieillissants. Guide des bonnes pratiques*. Dublin :

Walker, A. (1996). *Work after 45 - A sociological perspective*. Communication présentée à la International scientific conference Work after 45 ? organisée par l'Institut national sur la vie de travail et le Département de sociologie de Goteborg.

Walker, A., Noble, I., Westegaard, J. (1985). From secure employment to labour market insecurity : the impact of redundancy on older workers in the steel industry. In R. Bryan, R. Finnegan et D. Gallie (dirs) : *New approaches to economic life* (319-337). Manchester : Manchester University Press.

Quelques sites Internet sur le vieillissement

Sites Internet plutôt généraux, mais sur lesquels on trouve, à l'occasion, des choses intéressantes sur travail et vieillissement, davantage dans la perspective de l'emploi que du contenu même du travail,

American Association of Retired Persons (AARP) qui accorde beaucoup d'importance au droit au travail des personnes âgées : www.research.aarp.org

International Federation on Ageing (bilingue), plus général : www.ifa.fiv.org

Conseil des aînés (québécois) www.conseil-des-aines.qc.ca

Conseil consultatif national (canadien) sur le troisième âge : www.hc-sc.gc.ca/seniors-aines/index_pages/naca_f.htm

Fin du texte