

# ÂGE, TRAVAIL ET EMPLOI

## TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS ET

### VIELLISSEMENT DANS LE TRAVAIL

#### Quelques enseignements d'une journée d'études

par

Jennifer BUÉ et Anne-Françoise MOLINIÉ \*

---

*Tel était le thème d'une journée d'études organisée le 15 décembre 1982 par le service des Études et de la Statistique. Cette réunion avait un double objectif : d'une part, permettre à plusieurs chercheurs, ou équipes de recherche, de présenter leurs réflexions, de confronter leurs expériences et leurs points de vue ; d'autre part, de mettre en évidence les relations entre ces travaux et certaines préoccupations des pouvoirs publics en matière économique et sociale.*

*Devant la crise économique et les problèmes d'emploi qu'elle soulève, on voit se généraliser l'exclusion des salariés les plus âgés du marché du travail. Alors que l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans vient de faire l'objet d'un accord, depuis plusieurs années déjà, le développement de multiples systèmes de cessation anticipée d'activité (garanties de ressources, allocations du Fonds national de l'emploi, conventions sidérurgie, contrats de solidarité, licenciements collectifs, etc.) a entraîné — et entraîne encore — le départ des salariés les plus âgés. La fin de la vie active touche les travailleurs de plus en plus tôt (jusqu'à 50 ans dans certains secteurs). Dans ce contexte, le chômage des travailleurs âgés devient bien spécifique : il correspond, le plus souvent, à une exclusion définitive du système productif.*

---

\* Chargées d'études au service des Études et de la Statistique du ministère du Travail.

*On est « vieux » de plus en plus jeune, et de manière de plus en plus explicite, l'âge apparaît avant tout comme un critère d'éviction.*

*Au-delà de l'étude des dispositifs de sortie de vie active, il faut aujourd'hui affirmer la nécessité de prendre en compte l'ensemble des problèmes de l'âge au travail et de l'évolution de la vie professionnelle. C'est pourquoi la journée organisée par le service des Études et de la Statistique a privilégié deux axes de réflexion :*

### **Le vieillissement dans le travail**

*Les phénomènes d'exclusion liés à l'âge dépassent largement les dispositifs de fin de vie active. Ainsi des études ergonomiques ont montré l'existence de « seuils d'âge » à différents postes de travail. On est « vieux » à 25 ans dans certaines tâches de la confection, à 35 ans dans l'électronique, à 45 ans dans l'industrie mécanique. Ce n'est pas tant l'impossibilité d'effectuer la tâche qui est à l'origine de cette exclusion, que la difficulté à la réaliser dans les conditions imposées par l'organisation du travail.*

*On peut donc penser qu'il existe une relation entre âge, contraintes de travail et emploi. Dans cette perspective, l'étude du vieillissement concerne l'ensemble de la vie active, et pas seulement la population des salariés les plus âgés.*

### **Les travailleurs vieillissants**

*Avec la « remontée » de la fin de la vie active vers des âges de plus en plus jeunes, et les incertitudes qui pèsent sur les dernières années d'activité (en raison de la multiplicité et de la flexibilité des dispositifs de sortie), on peut se demander si les travailleurs vieillissants ont encore un véritable droit au travail. Il faut donc insister sur le terme « travailleurs », et pas seulement sur le terme « vieillissants » ; peut-on considérer que les cinq, dix, voire quinze dernières années de la vie active soient — notamment pour les ouvriers — envisagées avant tout comme « les années d'avant la retraite » ? Au moment où l'on parle d'une « vraie vie » pour les retraités, est-il concevable de n'offrir aux ouvriers les plus âgés aucune possibilité de formation, aucune perspective de revalorisation de leurs tâches — ou de leurs rémunérations ?*

*La situation des travailleurs vieillissants dans l'entreprise est d'autant plus préoccupante que, dans de nombreux secteurs (et ce malgré la « coupure » par le haut de la pyramide des âges), on assiste à un vieillissement moyen des effectifs, conséquence de la non-embauche. Ce qui pose de manière urgente le problème de l'adaptation des postes de travail à ces travailleurs dits « vieillissants » d'autant plus que les changements technologiques — avec fréquemment le développement de travaux à charge mentale élevée — conjugués avec une recherche d'augmentation de la durée d'utilisation des équipements, entraînent des problèmes spécifiques aux travailleurs les plus âgés.*

*Ces deux approches ne sont pas contradictoires avec celles qui sont centrées sur les politiques d'emploi, et le rôle des dispositifs de sortie de vie active ; mais elles permettent de leur apporter un éclairage complémentaire indispensable.*

*On les retrouve dans l'ensemble des interventions autour desquelles s'est structurée la journée (certaines de ces interventions font l'objet d'un article dans le présent numéro de Travail et Emploi) et qui relèvent des disciplines différentes (sociologie, économie, ergonomie, statistique, etc.).*

### **Au carrefour des approches...**

Xavier Gaullier (1), sociologue qui s'était d'abord intéressé aux problèmes de la vieillesse, a été confronté aux limites de l'analyse de la retraite dans une perspective de « politique de la vieillesse » :

— en période de crise, la priorité est donnée à l'exclusion des salariés âgés par des moyens multiples. L'âge de la retraite et plus largement, l'âge de fin de vie active, devient avant tout un instrument de la politique d'emploi. Il ne s'agit ni de prévenir les inadaptations de l'âge, ni d'élaborer un mode de vie pour la période qui suit la vie de travail. La cessation anticipée d'activité comprend un ensemble de mécanismes souples, évolutifs, plus aptes à suivre les fluctuations de l'emploi. L'âge devient le critère pour décider des licenciements, des possibilités de démission, etc. ;

— pas plus qu'on ne peut parler de la vieillesse « en soi » sans en référer aux diverses façons de vieillir selon le sexe, la classe, la génération, la profession, on ne peut considérer les salariés sortant d'activité ou les salariés âgés comme un groupe homogène. La situation des travailleurs âgés dépend de leur trajectoire professionnelle, insérée dans l'histoire de leur génération, de leur région et des transformations du système productif. Ainsi, dans la sidérurgie, les cessations anticipées d'activité font disparaître toute une catégorie de la classe ouvrière — ouvriers ayant possédé un savoir-faire, une expérience — caractérisée par des modes de vie particuliers dans le travail et hors travail.

A travers l'étude des cessations anticipées d'activité, et des contrats de solidarité, X. Gaullier a donc cherché comment s'articulent politiques de l'emploi, modes de vie et vieillissement dans l'histoire économique et sociale des secteurs et des régions. Cette démarche le conduit à s'interroger sur les enjeux concernant les sorties de la vie active, et la nécessité — pour les comprendre — de les resituer dans le contexte plus global de gestion des âges par l'entreprise, et plus généralement, dans l'ensemble de la société.

Christian Baudelot (2) (actuellement à l'I.N.S.E.E.) est parti de travaux statistiques sur les évolutions des salaires avec l'âge. Phénomène bien connu : la courbe instantanée des salaires par âge chez les ouvriers redescend au-delà de 50 ans ; à l'inverse de ce qui caractérise la situation des cadres. Et pourtant, on constate une progression quasi certaine des salaires individuels avec l'âge, et ce, dans tous les groupes socio-professionnels. Cause, désormais à peu près certaine, de cet apparent paradoxe : l'élévation relativement plus rapide des salaires d'embauche que des salaires moyens, et l'accélération des débuts de carrière chez les ouvriers. Reste alors à réfléchir sur la « cause de la cause » : à savoir, probablement, l'affectation des ouvriers d'âge différents à des postes différents.

J.-F. Germe, s'est heurté aux limites des critères « habituels » de caractérisation de l'emploi (essentiellement la qualification) — dans les approches économiques — pour expliquer les relations entre âge, travail et emploi.

Les études de l'emploi portent sur les salaires, la mobilité, la stratification de l'emploi, ou plus généralement sur le fonctionnement du marché du travail, et sont « coupées » des données et analyses réalisées par les spécialistes des conditions de travail. Au mieux, elles font intervenir les conditions de travail comme une variable homo-

---

(1) Cf. article « Crise économique et mutations sociales, les cessations anticipées d'activité », p. 33.

(2) Cf. Christian Baudelot, « L'évolution des salaires : une approche nouvelle », *Économie et statistique* n° 149, novembre 1982.

gène — les « bonnes » ou les « mauvaises » conditions de travail — pour caractériser les « bons » ou les « mauvais » emplois.

A partir de données issues de l'enquête nationale sur les conditions de travail, une étude menée par J.-F. Germe et C. Dutoya, a cherché à prendre en compte diverses composantes des conditions de travail (type de tâche effectué ; horaires de travail ; contraintes de temps et répétitivité ; efforts physiques ; bruit) ; et à essayer de voir comment **chacune d'elles** peut intervenir dans certains processus d'allocation de la main-d'œuvre dans l'emploi.

Cette approche, relativement nouvelle en économie, permet de dégager, dans des secteurs assez diversifiés (les industries agricoles et alimentaires, l'industrie électrique et électronique, la fonderie et le travail des métaux, le papier-carton) des spécificités dans l'affectation des salariés des divers âges et qualifications à des types de travaux différents.

Les travaux **ergonomiques** de J. Marcelin, C. Teiger, A. Laville (3) ont abordé les problèmes de vieillissement liés au travail.

Les connaissances psychophysiologiques font ressortir le caractère différentiel du processus de vieillissement, selon les fonctions, selon les individus, selon les histoires professionnelles et sociales ; elles montrent bien qu'il n'existe pas de seuil d'âge, qui permette de déterminer précisément une inaptitude ou une incapacité professionnelle.

Mais les études sur le terrain ont amené au double constat suivant :

— dans des situations de travail caractérisées par une forte contrainte temporelle, on constate un « âge limite » d'occupation des postes. Les contraintes de temps aggravent considérablement la charge de travail dans des travaux à dominante de « charge physique statique » (couturières, électronique), qui exigent aussi une grande précision gestuelle, des contraintes posturales sévères — ou à dominante d'exigences visuelles (renseignements téléphoniques).

On assiste alors à une sélection implicite par le départ de travailleuses qui ne peuvent plus, sous forte contrainte de temps, mettre en œuvre les mécanismes d'adaptation nécessaires pour répondre aux exigences de la tâche. Et l'exclusion de l'emploi se produit parfois... dès 25 ans !

— dans d'autres types de situations de travail, on observe plutôt des phénomènes de vieillissement prématuré, se traduisant par des écarts importants de pathologies et de mortalité. Au sein de groupes relativement homogènes sur le plan socio-économique, mais soumis à des conditions de travail très différentes (exemple des imprimeries de presse), on trouve parfois des écarts de mortalité entre professions (rotativistes, par rapport aux clichés ou compositeurs) aussi importants que ceux qui existent entre les C.S.P. extrêmes (instituteurs, manœuvres).

D'où l'hypothèse que les conditions de travail jouent parfois un rôle déterminant dans l'affectation et l'exclusion de la main-d'œuvre à certains postes de travail, et dans les phénomènes de vieillissement qui peuvent avoir des conséquences importantes, tant sur la pathologie que sur la mortalité des travailleurs concernés.

---

(3) Travaux du Laboratoire de Physiologie du travail et d'ergonomie du CNAM ; cf. article « Vieillesse et travail en hauteur », par J. Marcelin et M. Millanvoye, p. 75 et article de C. Teiger, à paraître dans le prochain numéro.

Toutes ces approches insistent sur le caractère différentiel des processus de vieillissement : en fonction des contraintes de travail (ergonomes) ; en fonction de l'histoire des secteurs, des transformations de l'organisation du travail et des trajectoires des individus qui y sont liés.

Les études sur les évolutions des salaires avec l'âge précisent les conséquences de ces phénomènes sur le plan salarial : si elles remettent en cause l'idée d'une baisse individuelle du salaire avec l'âge, même dans les catégories ouvrières, elles confirment cependant les phénomènes de dévalorisation liés à l'âge, chez les ouvriers : à un moment donné, un ouvrier de 55 ans gagne moins qu'un ouvrier de 35 ans, alors que c'est l'inverse chez les cadres.

Que les causes du phénomène soient recherchées du côté des politiques d'emploi, ou plutôt du côté des conditions de travail, ces travaux incitent tous à réfléchir sur la problématique de l'affectation de la main-d'œuvre à des postes différents selon l'âge.

### **L'âge, un problème nouveau ?**

Les problèmes abordés sont parfois très anciens, comme ceux du vieillissement au travail, que ce soit sous la forme de « tri » et d'exclusion liés aux contraintes de travail, ou d'usure au travail. D'autres, tels l'utilisation de critères d'âge pour l'exclusion des salariés les plus âgés — et ce à des âges de plus en plus jeunes — prennent un caractère nouveau du fait de la contradiction entre l'allongement de la durée de vie et le raccourcissement de la période de vie active.

Ce qui, en revanche, semble être relativement récent, c'est la prise en compte explicite de ces problèmes d'âge liés au travail.

Ainsi, ce n'est que depuis un peu plus d'une dizaine d'années, que les connaissances sur les processus psychophysiologiques du vieillissement se sont développées. Jusque là, l'étude du vieillissement se limitait à comparer la population des « jeunes » à celle des « vieux » ; avec l'hypothèse implicite d'une situation constante de 22 à 60 ans, renvoyant à une conception de l'« homme adulte », stable, interchangeable, en bonne santé, etc., conception sous-jacente à l'organisation taylorienne du travail. Autre fait révélateur : l'âge était quasiment absent de l'appareil statistique français, au moins jusqu'en 1962. Or, est-ce une coïncidence ? 1962 est aussi la date de publication du rapport Laroque, « bible » des gérontologues.

Jusque dans l'entreprise, l'âge restait une question méconnue, comme l'illustre un exemple rapporté par un ergonome d'une entreprise de construction automobile : les négociations entre C.N.P.F. et syndicats sur les conditions de travail (à la fin des années 1970) avaient prévu que les travailleurs âgés pourraient, dans certains cas, changer de poste de travail. Dans l'accord négocié au niveau de l'entreprise, un secteur particulier — les chaînes tractées — a été retenu, et la discussion a porté sur la limite d'âge à partir de laquelle les travailleurs pourraient bénéficier de cette possibilité. Après un long débat, elle a été fixée à 55 ans. Et ce n'est que bien plus tard qu'on s'est rendu compte qu'aucun des travailleurs affectés aux chaînes tractées n'avait plus de 50 ans, et rares étaient ceux de plus de 40 ans !

Si les travaux ergonomiques se sont peu à peu intéressés à l'âge, ce fut tout d'abord à l'occasion d'études sur d'autres problèmes : pénibilité physique, cadences, etc. ; mais les demandes ne faisaient jamais référence au vieillissement. Bien sûr, l'âge inter-

venait dans les politiques de gestion du personnel, mais avant tout, comme critère de sélection à l'embauche. Le rapport entre âge et travail était complètement masqué par la notion de carrière ; on ne disait rien sur les changements de poste, sur les rejets de l'entreprise dus à l'âge.

*La question du vieillissement ne se posait pas explicitement, tant qu'on pouvait trouver des solutions à l'intérieur de l'établissement, ou de l'entreprise ; par exemple, par le transfert vers des postes dits « doux ». Il y avait des trajectoires liées au vieillissement — en particulier dans les grandes entreprises où des mutations étaient possibles —, mais on les connaît très peu.*

*Les problèmes liés à l'âge apparaissent maintenant, dans le contexte de la crise, qui se traduit par un blocage des effectifs, une baisse des flux de recrutement et de mouvement des individus sur le marché du travail.*

*A partir du moment où le glissement de la main-d'œuvre sur différents postes de travail ne peut plus se faire, le problème de l'âge apparaît.*

*Ce sont aussi les restructurations, réorganisations, « rationalisations » de l'organisation du travail qui entraînent ce changement. Ainsi, dans la sidérurgie, le « Plan de conversion » de 1971, accompagné d'une politique d'analyse des postes et de sélection des individus par des « tests », a fait apparaître de façon massive le problème des « vieux » et des « handicapés ». Handicaps et vieillesse apparaissent avec les transformations de l'organisation du travail.*

*Actuellement, on résout ces problèmes, avant tout, par l'exclusion. Il est intéressant de remarquer que, selon les périodes, les pratiques et les discours relatifs à l'âge, varient beaucoup. Ainsi une étude faite en Grande-Bretagne par Philipson a comparé la période de besoin de main-d'œuvre (1945-1965) à celle d'excédent de main-d'œuvre avant la guerre. En période de pénurie de main-d'œuvre, on cherche à maintenir le plus possible les salariés âgés au travail ; la législation tend à les protéger, la politique sociale à les stabiliser. Alors qu'on assiste à l'inverse en période de crise... Et les discours concernant la vieillesse et l'emploi changent du tout au tout selon les époques, aussi bien de la part des hommes politiques, des divers décideurs, que des médecins ou des scientifiques.*

*Michel Frossard (4) situe également aux environs de 1962 le début de la prise de conscience de l'âge comme problématique ; ce tournant correspond à l'évolution du contexte économique vers une accélération des changements technologiques, due au renforcement de la concurrence lié à l'internationalisation accrue des économies et à la transnationalisation des processus productifs. Dans ce contexte, les politiques de cessation anticipée d'activités sont un moyen d'adaptation aux nouvelles normes de production par un rajeunissement de la pyramide des âges actifs.*

### **Conclusion - Questions.**

*L'importance des conditions de travail en tant que facteur de différenciation dans le vieillissement et la mortalité révèle que la relation entre âge et handicap n'est pas inéluctable et que dans le cadre d'une véritable politique de la vieillesse, il est possible de prévenir les inadaptations liées au vieillissement. Les conclusions des travaux des ergonomes dans le B.T.P. montrent comment l'organisation du travail peut permettre le maintien des travailleurs âgés par l'affectation à*

(4) Article de M. Frossard, à paraître dans le prochain numéro.

des postes moins dangereux ou moins pénibles (contraintes de temps réduites, efforts physiques moindres). Mais, au-delà de l'affectation des travailleurs vieillissants à des postes moins dangereux, des mesures concernant l'aménagement des postes de travail, la conception des machines ont pour conséquence la diminution de la charge globale de travail et l'augmentation de la sécurité pour l'ensemble des travailleurs. Elles répondent alors à un double objectif d'adaptation de la production aux travailleurs vieillissants et de prévention du vieillissement. Cette approche connaît des applications concrètes comme dans cette entreprise où la transformation des chaînes de montage de chaudières (diminution de fatigues inutiles par la possibilité de changer de posture) a permis le maintien en activité des travailleurs jusqu'à 62 ans, en même temps qu'un accroissement de la productivité.

L'image du travailleur vieillissant « inadaptable » aux innovations technologiques est contredite par l'évolution de certains secteurs où les problèmes des travailleurs vieillissants ont été envisagés sous l'angle de l'adaptation des postes et du maintien dans l'emploi : dans le secteur des tabacs et allumettes, les travailleurs âgés ont été affectés en priorité aux machines récentes grâce à une formation approfondie — conçue à partir de leurs connaissances et de leur expérience — qui les a rendus aptes aux innovations technologiques. Ce type de réalisation met en lumière le rôle « préventif » de la formation tout au long de la vie active ; l'objectif est de conserver une double culture : un savoir industriel lié à la connaissance concrète du processus de production que les travailleurs âgés possèdent et une culture générale plus abstraite, nécessaire à la maîtrise de l'automatisation et des nouvelles technologies.

Il faut s'interroger sur le consensus social qui conduit à répondre à une situation de crise et de chômage par l'exclusion des travailleurs les plus âgés :

Comment le problème de ces travailleurs, et de leurs conditions de travail, risque-t-il de se poser — ou de ne pas se poser — dans le dialogue social ? Il n'est pas certain que les partenaires sociaux vont spontanément introduire cet aspect. Dans quelles conditions ces types de problèmes pourraient-ils cesser d'être masqués ?

Ces questions sont d'autant plus importantes que le développement des cessations anticipées d'activité a des conséquences, non seulement pour les travailleurs qui partent (et pour lesquels il n'existe pas de mode de vie « alternatif »), mais aussi pour ceux qui sont encore dans l'entreprise. Ainsi, pour des travailleurs de 45-50 ans, ce n'est pas du tout la même chose s'ils ont cinq ans de vie active devant eux, au lieu de dix ou quinze. Cela modifie profondément, à la fois leur vécu, leurs aspirations et leurs revendications.

Plus généralement, résoudre les problèmes par l'exclusion ne risque-t-il pas de conduire à une société avec d'un côté les « plus performants », les actifs, et de l'autre, des inactifs, les « assistés » ?