

Quelques relations entre vieillissement et travail

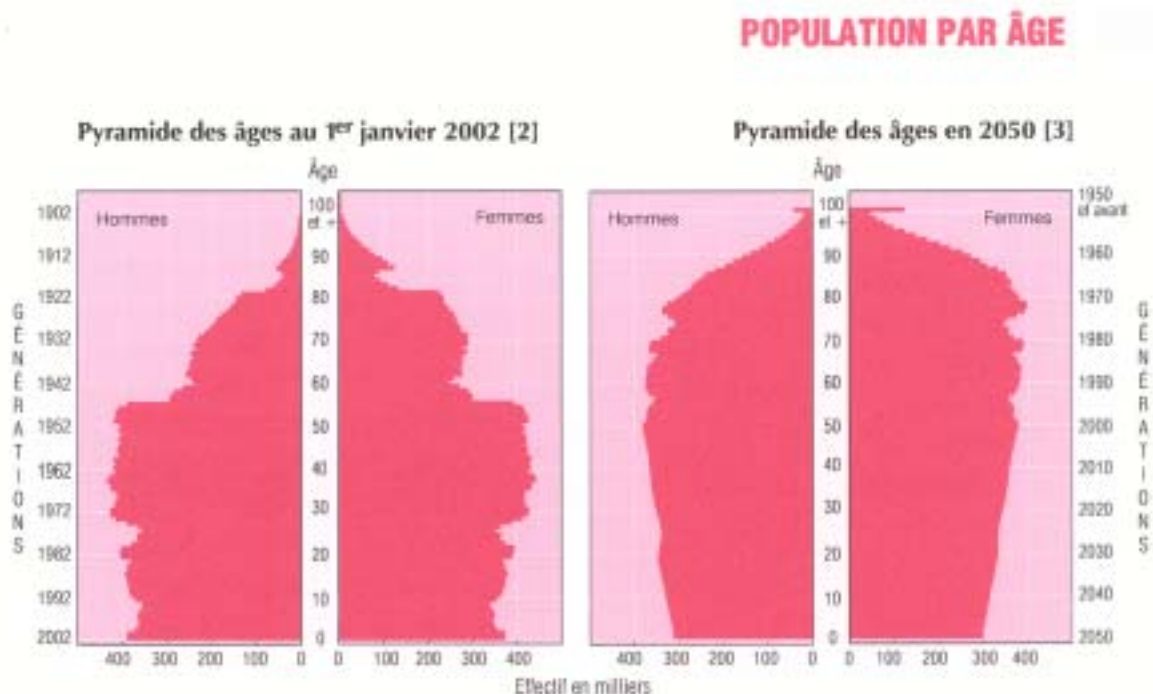
Michel Millanvoye

Laboratoire d'Ergonomie du Conservatoire National des Arts et Métiers, 41 rue Gay-Lussac, 75005, Paris
et Centre de Recherches et d'Études sur l'Age et les Populations au Travail, CEE, Le Descartes II, 29 promenade Michel Simon, 93166 Marne la Vallée, France

I. Données démographiques

1. La population totale

Comme le montre la Pyramide des âges de la France (fig. 1, source Insee), les naissances ont été fortes au moment du « baby-boom » qui a succédé à la chute de natalité due à la seconde guerre mondiale. Ce surcroît de naissance, combiné aux conditions économiques de l'époque, explique la



part importante des personnes d'âge supérieur à 50 ans en entreprise actuellement. Parallèlement à

ce phénomène, l'espérance de vie actuelle est en hausse (environ 75 ans pour les hommes et 83 ans pour les femmes).

2. La population active

La part des plus jeunes dans la population active (tab. 1) devrait diminuer légèrement. La grosse réduction s'est déjà faite depuis 1968. Ceci est lié à deux causes. La première a été la récession économique, qui a conduit progressivement de nombreuses entreprises à diminuer voire cesser les embauches. La deuxième réside dans l'allongement des études, certains jeunes, estimant que la possession d'un diplôme pouvait être une assurance contre le chômage, ont entamé des études longues et arrivent donc plus tard sur le marché du travail.

La part des 25-54 ans devrait diminuer également, tandis que celle des 55 ans et plus devrait augmenter sensiblement. Son effectif va passer de 2 635 000 à 3 533 000 entre 2000 et 2020. A l'intérieur de la tranche 25-54 ans, la part des « 25-39 ans » se réduira progressivement, tandis que celle des « 40-54 ans » augmentera faiblement.

Tableau 1

	Age (années)			Total
	15 - 24	25 - 54	55 et plus	
2002	2 351	21 667	2 635	26 679
2007	2 258	21 477	3 244	26 679
2012	2 232	21 260	3 352	26 844
2020	2 190	20 613	3 533	26 336

Population active projetée, en milliers. (d'après Nauze-Fichet, E., Economie et statistique n° 355-356, 2002).

En affinant ces données (tab. 2), on remarque que dans les quelques années à venir, le nombre des personnes de 50 à 54 ans en activité ne changera pas beaucoup mais qu'il y aura une nette augmentation dans la tranche des 55-59 ans (+ 900 000 entre 2000 et 2005). La dernière tranche (60 - 64 ans), devrait être nettement moins nombreuse. Cela dit, il s'agit, pour l'instant, d'une estimation sur la base de l'âge actuel de la cessation d'activité.

Tableau 2

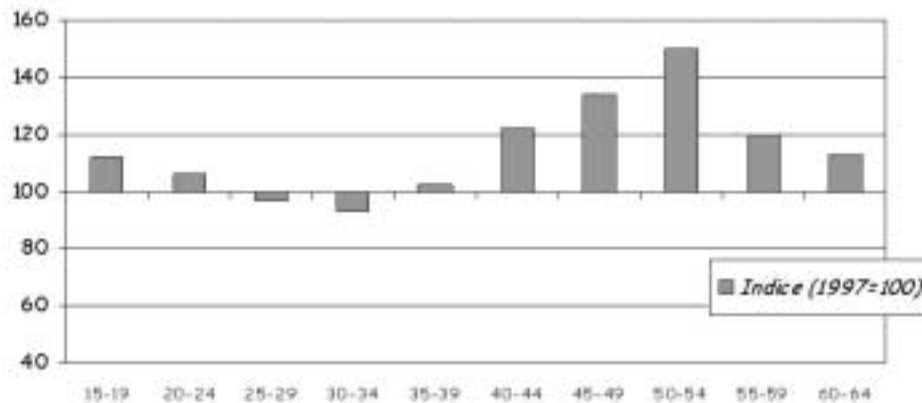
	Age (années)		
	50 - 54	55 - 59	60 - 64
2000	3 466	1 894	374
2005	3 452	2 816	387
2010	3 533	2 797	546

Population active projetée, en milliers. (d'après Brondel & coll. 1996, Insee-Dares).

En conclusion sur ces éléments statistiques, les prochaines années seront toujours marquées, en France comme en Europe par un vieillissement de la population, dont celui d'une part non négligeable de la population active (fig. 2). Il est également possible que l'âge de cessation d'activité recule. Sauf à envisager des embauches massives de jeunes permettant le départ en retraite des plus âgés, il n'est donc vraisemblablement pas possible, pour les entreprises, de contourner le problème que représente le vieillissement de la main d'œuvre.

Croissance entre 1997 et 2015 de la population européenne en emploi, par groupe d'âge

(Source Eurostat 1997 Demographic Projections)



II. La situation des entreprises vis à vis de leur main d'œuvre

Dans beaucoup d'entreprises, la main d'œuvre est vieillissante (fig. 3) avec trop peu de jeunes, parfois même beaucoup trop peu. Cette situation est typique des entreprises qui se sont créées vers 1970 ou/et qui ont beaucoup embauché de jeunes vers cette date.

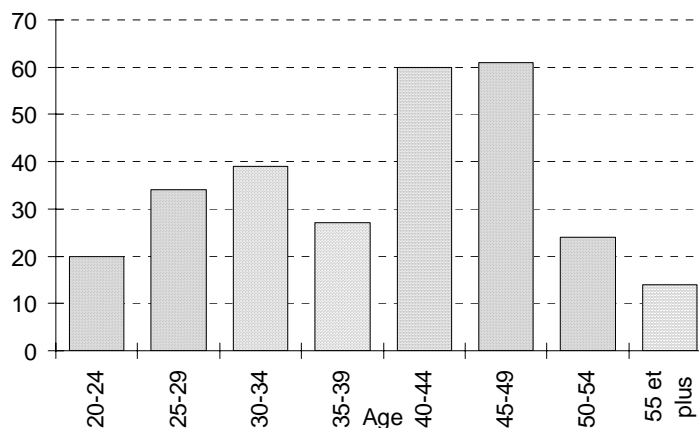


Figure 3 – Nombre d'opérateurs d'assemblage dans une entreprise du secteur de la construction aéronautique en fonction de l'âge, d'après Colombel & coll., 1995.

Compte tenu des difficultés économiques, les entreprises se sont ensuite progressivement séparées de leurs salariés âgés (cessation normale d'activité, mesures de préretraites), sans pour autant

embaucher de jeunes. Il en résulte une répartition disproportionnée en terme d'âge, avec une prédominance de personnel de plus de 40 ans. L'embauche de jeunes a ensuite repris lentement, mais le surcroît de population âgée subsiste et cela durera encore quelques années. Cela pose donc le problème des conditions de travail de ces personnes, car les postes de travail sont plutôt conçus pour des personnes jeunes et en bonne santé plutôt que pour des quinquagénaires. Si les conditions de travail sont bonnes, l'âge des salariés est certainement moins problématique vis à vis de la santé et de la production que si celles-ci sont dures.

III. Le vieillissement et ses effets

Le vieillissement se traduit par un certain nombre de transformations du corps, qui s'effectuent dans le sens de l'involution, mais de façon assez insensible dans la première partie de la vie. Entre 40 et 50 ans, les effets fragilisants sont, en moyenne, encore relativement limités, tandis qu'après 50-55 ans, la baisse des possibilités physiques s'accroît. Cela varie énormément selon les situations de travail vécues précédemment et l'âge auquel on a commencé à travailler.

Parallèlement aux difficultés physiques liées à l'âge et au travail, l'expérience s'est construite et développée pendant les années de travail. Concernant des situations nouvelles, l'opinion cependant couramment exprimée est qu'avec l'âge, on n'est plus capable d'apprendre. Si la formation est adaptée aux personnes, ceci n'est pas forcément vrai et l'on oublie souvent en entreprise qu'être vieillissant, c'est aussi avoir vécu un certain nombre de situations de travail et donc avoir emmagasiné une expérience relativement importante. Il faut donc faciliter la valorisation de celle-ci et mais aussi les reconversions dans l'entreprise. Hélas, si l'on regarde les statistiques concernant la formation professionnelle, on s'aperçoit qu'elle est, le plus souvent, réservée majoritairement aux jeunes.

IV. Les difficultés liées au vieillissement dans l'entreprise

Je voudrais m'arrêter sur quelques aspects du travail qui risquent être plus particulièrement pénalisants pour les opérateurs vieillissants.

En premier lieu, il y a les contraintes de cadence. Avec l'âge, on a tendance à aller moins vite (origine motrice et sensorielle). Cela est aussi dû au fait que l'on devient plus vérificateur (fig. 4).

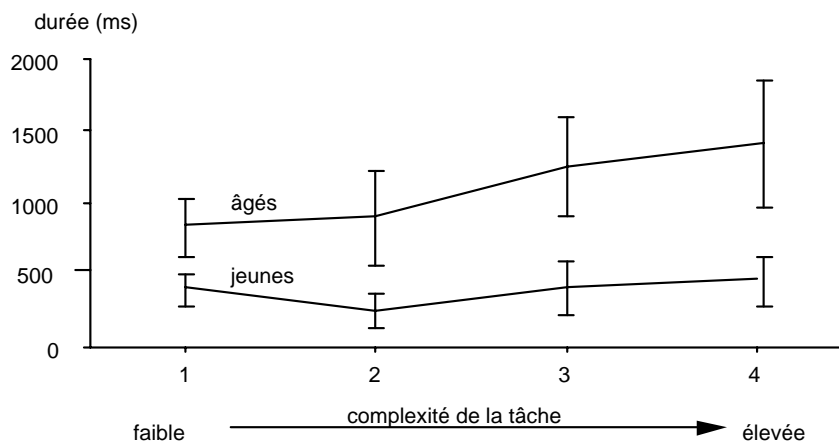


Fig. 4 - Durée moyenne de vérification dans une tâche de saisie dactylographique selon la difficulté de la tâche et l'âge, d'après Marquié et Barracat.

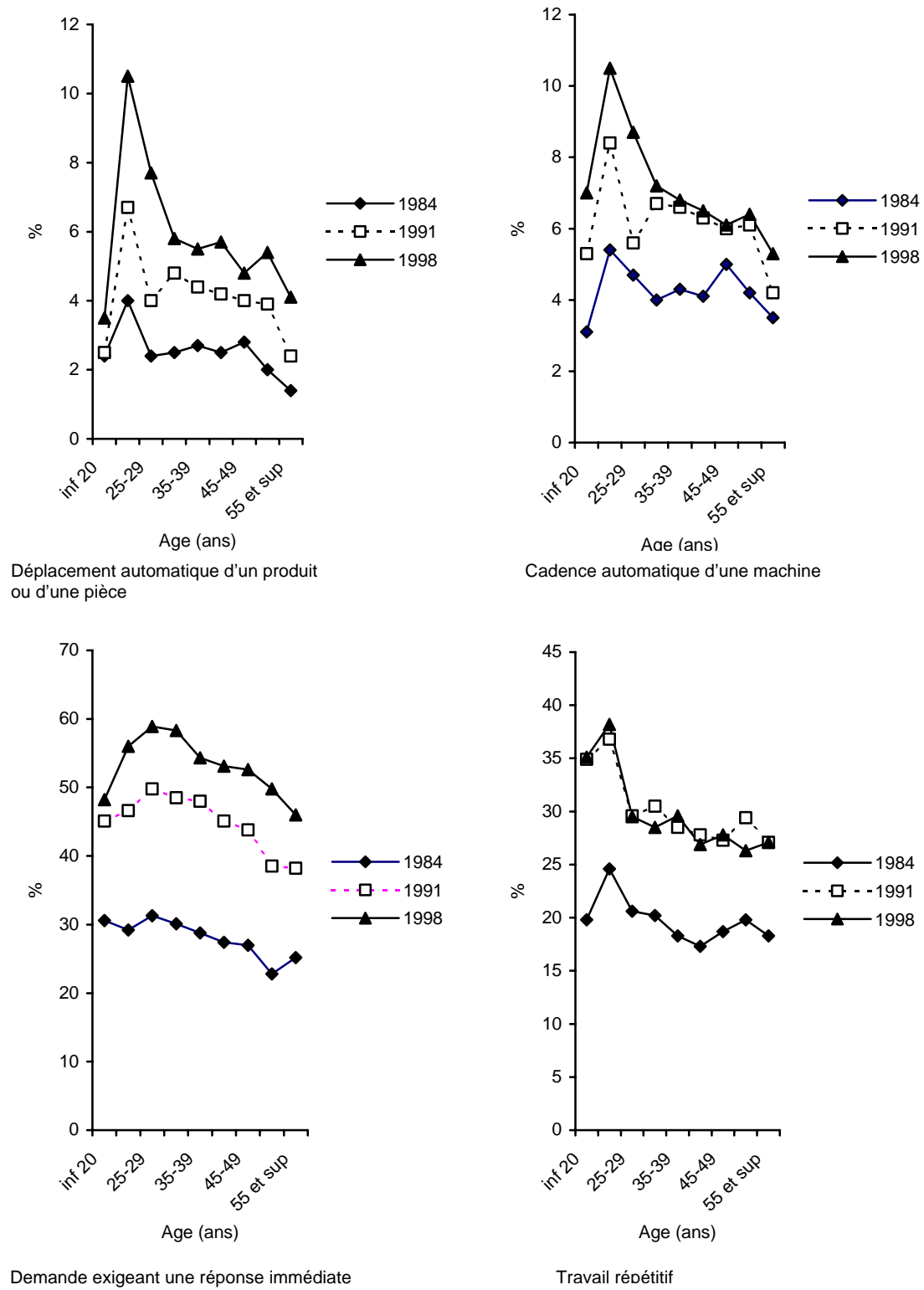


Fig. 5 - Contraintes de cadences rigides et âge, d'après les enquêtes Conditions de travail (Darès, Ministère du travail)

La tendance actuelle consistant à serrer les temps et à supprimer tout temps mort (fig. 5) accroît l'écart entre les vieillissants et les plus jeunes. On constate cependant que les vieillissants sont capables, si l'organisation du travail le permet, de gérer certaines situations afin de « tenir les temps » (fig.6).

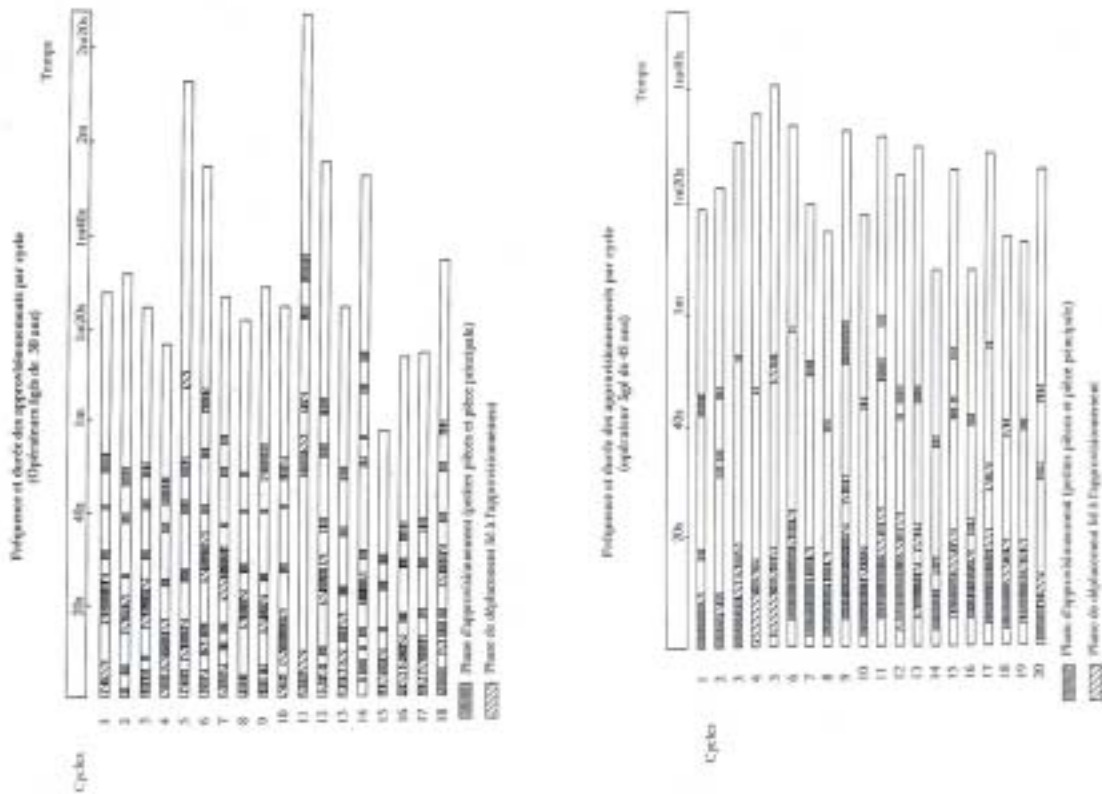


Fig. 6 – Différence de stratégie d'approvisionnement selon l'âge dans une entreprise de construction mécanique, d'après Gaudart C. (1995)

Le deuxième élément est la polyvalence. Les opérateurs vieillissants semblent avoir tendance à “rechigner” à celle-ci (fig. 7). Ceci est tout simplement la conséquence des stratégies particulières que ces opérateurs établissent pour tenir les temps sur quelques postes qu'ils connaissent bien et pour lesquels ils savent donc qu'ils pourront tenir la cadence. Les changer de poste est réduire à néant cette construction et les condamner à un coûteux réapprentissage, et ce d'autant plus que leurs possibilités de motricité fine sont diminuées (fig. 8).

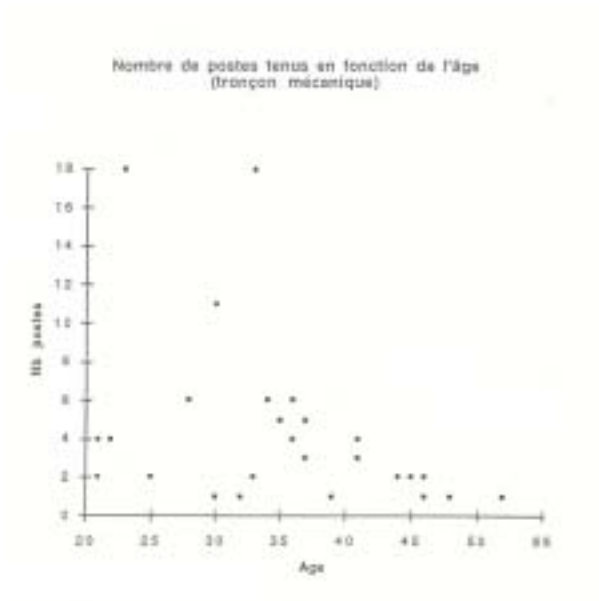


Figure 7 – d'après Gaudart, C., 1995.

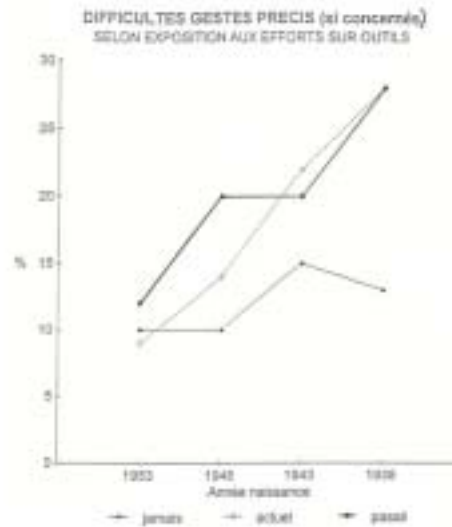


Figure 8 – d'après les résultats de l'enquête Estev de 1990.

Les postures difficiles à tenir constituent également des contraintes pour les vieillissants. Cela est lié au vieillissement biologique qui rend celles-ci plus difficile pour l'organisme, mais aussi à tout ce qui a été difficile voire destructeur pour le corps durant les années de travail précédentes (fig. 9).

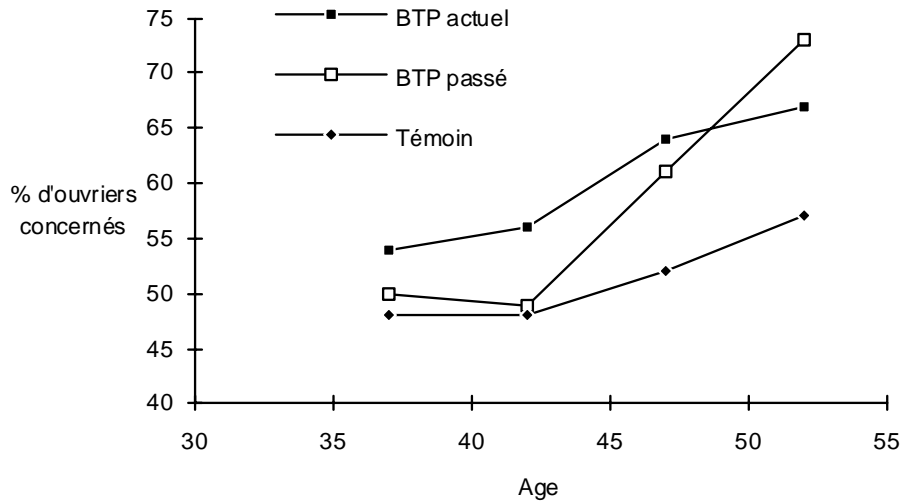


Fig. 9 - Existence de douleurs articulaires chez les ouvriers, selon l'âge et le travail actuel ou passé dans le secteur du BTP, d'après l'enquête ESTEV (1990).

Pourtant, si l'organisation le permet, la répartition du travail selon les âges et les difficultés est une solution intéressante, bien que forcément transitoire (tab. 3). Ceci ne peut perdurer qu'à condition de faire entrer des jeunes dans le circuit. En outre, les jeunes risquent de « s'user » rapidement, dans la mesure où ils assurent toutes les opérations physiquement difficiles.

étaient importantes. Comme l'expérience était nécessaire, les âgés expérimentés se trouvaient donc fortement exposés au travail physique à la chaleur sans pouvoir s'appuyer autant que nécessaire sur les novices qui étaient, de fait, cantonnés à des tâches nécessaires et importantes (fig. 11), mais plutôt moins qualifiées.

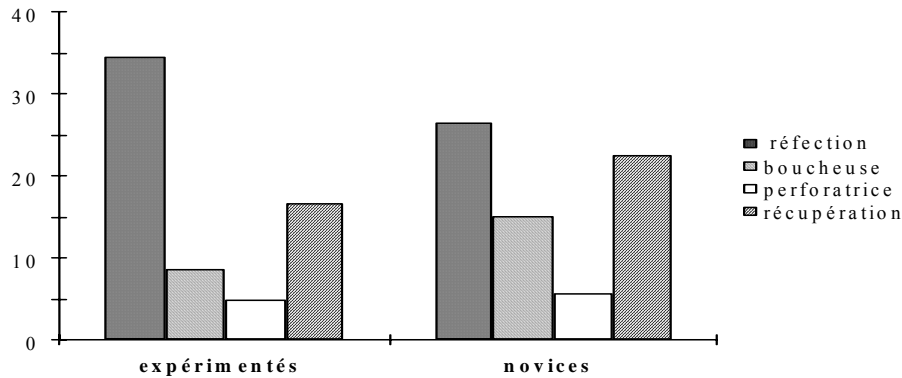


Figure 11 – Répartition des tâches dans une entreprise du secteur de la métallurgie selon l'expérience, d'après Millanvoye, M. & Pueyo, V. (2001).

La question des horaires a aussi son importance. Les horaires différents ont tendance à se multiplier. On ne parle même plus vraiment de travail en horaires alternants mais on commence à parler de travail en horaires décalés, terme générique dans lequel on retrouve certes le travail en horaires alternants mais également des horaires stables de travail, largement décalés par rapport à une journée classique de travail de jour.

Avec l'âge, la difficulté est beaucoup plus grande en termes de récupération de la fatigue. Le sommeil est aussi de plus mauvaise qualité (fig. 12). Les rythmes biologiques sont plus fragiles.

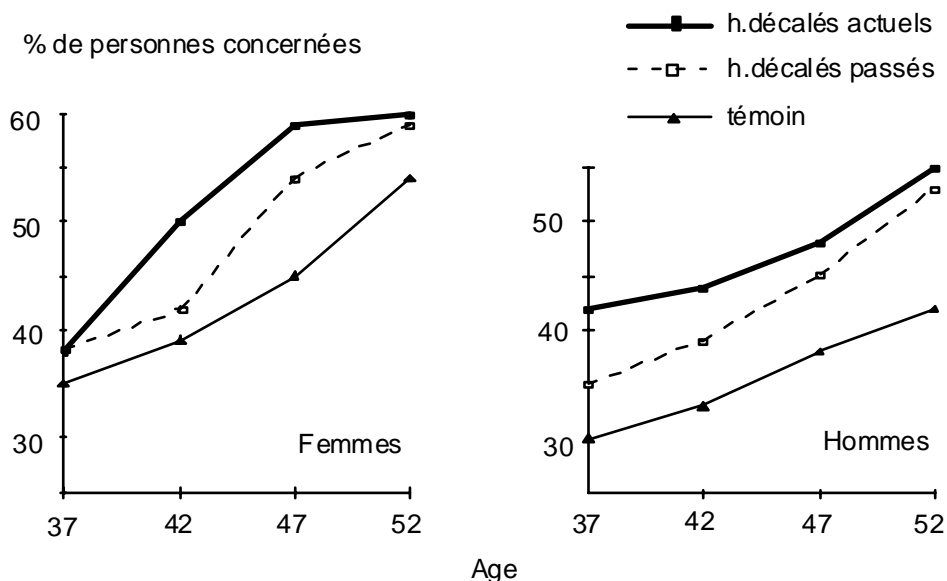


Fig. 12 - Salariés présentant au moins un trouble du sommeil selon le travail actuel ou passé en horaires décalés, d'après l'enquête ESTEV.

Concernant le travail en horaires alternants, la solution est un retour en horaire fixe de jour, or ceci est souvent moins facile aujourd'hui qu'il y a vingt ans.

Compte tenu des problèmes articulaires et de la baisse de force musculaire (fig. 13) des vieillissants, les efforts physiques semblent aussi complètement discriminatoires sur le lieu de travail.

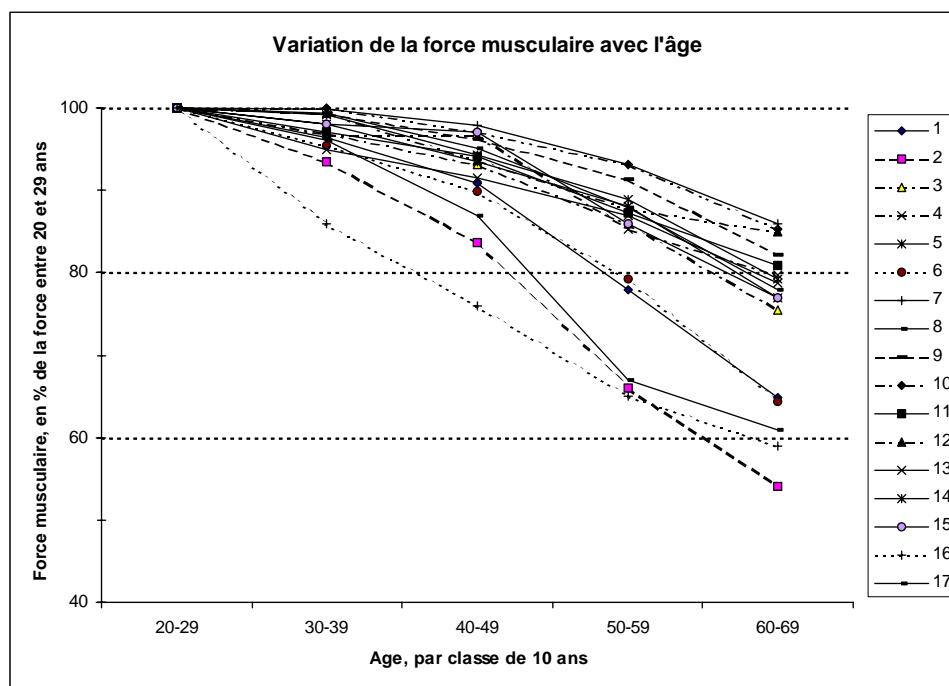


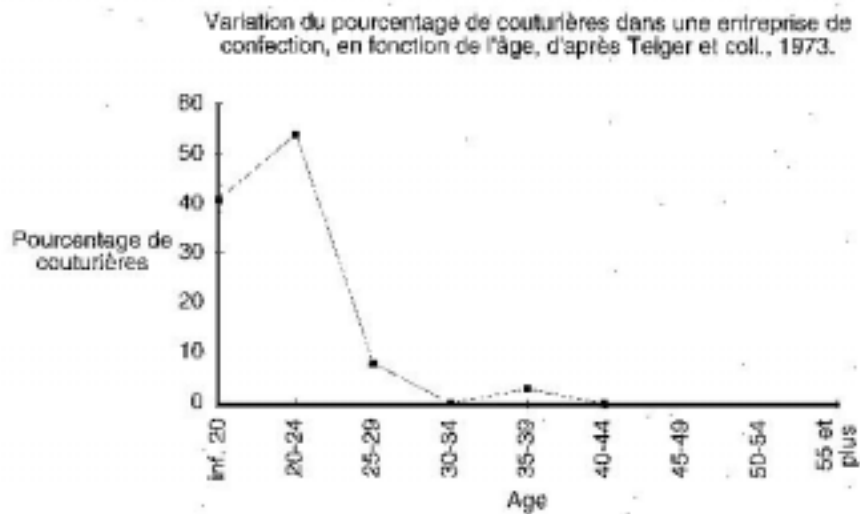
Fig. 13 – Baisse de la force musculaire avec l'âge, d'après différentes études

Pourtant, les opérateurs vieillissants préfèrent souvent des postes demandant des efforts physiques importants mais rares (tab. 4) plutôt que des postes impliquant des contraintes temporelles fréquentes, trop difficiles à tenir.

	Age (ans)			
	20 - 29	30 - 39	40 - 49	≥ 50
Postures difficiles	65	72.5	56	40
Contraintes de temps	59	37.5	26	7
Efforts	35.5	42.5	31.5	53
Travail seul	48	36	54	80
Savoir-faire	19	20	37	47

Tableau 4 – Exposition à différentes caractéristiques des postes de travail dans une entreprise de construction aéronautique, d'après Colombel & coll. 1995.

Il faut enfin se souvenir que l'une des clés des problèmes d'âge est la conception des moyens de travail (organisation comprise). Ceci n'est pas nouveau : « à qui le travail doit-il être adapté » (fig.14).



Pour terminer, je voudrais citer quelques éléments importants pour le maintien au travail des vieillissants, parmi ce que j'ai pu voir mettre en œuvre dans l'entreprise.

Actuellement, les entreprises qui s'en sortent bien sont celles qui ont su anticiper sur le vieillissement de leurs salariés. Elles ont réussi à étaler sur une durée plus longue l'amélioration des conditions de travail et l'embauche. Il fallait prévoir qu'il allait être nécessaire d'améliorer un certain nombre de postes si l'on voulait utiliser la main d'œuvre en place.

Une solution consiste à redonner aux vieillissants ce que l'on appelle de la « marge de manœuvre ». Cela signifie avoir un peu de temps supplémentaire ou pouvoir faire les choses autrement. Il peut, par exemple, s'agir de se placer dans une position différente de celle prévue pour effectuer un certain nombre d'opérations, afin de soulager des articulations douloureuses. Il faut donc que le poste le permette.

Certaines entreprises ont commencé à aménager un peu l'organisation du travail. Les postes où les opérateurs sont seuls ou davantage autonomes permettent, par exemple, de fractionner la pénibilité. Il est également possible de confier des tâches différentes, par exemple des opérations moins longues, aux travailleurs vieillissants.

La monovalence (ne tenir qu'un seul poste), enfin, est certainement plus confortable pour l'opérateur vieillissant que la polyvalence. Si l'on veut pouvoir déplacer plus facilement les opérateurs d'un poste à un autre, il est évidemment nécessaire de les former à temps. Cette action de formation est indissociable de l'action d'anticipation.

Enfin, lorsque l'organisation est suffisamment souple, on s'aperçoit que les salariés s'entraident. Il ne s'agit pas uniquement de simples coups de mains mais de véritables stratégies s'établissent, visant à faire gagner du temps à l'équipe. Seulement, ceci ne peut se réaliser qu'à condition qu'il y ait toujours les mêmes opérateurs dans les équipes. Le recours aux intérimaires ou aux CDD apparaît ici comme désorganisateur de ces stratégies. La réduction du temps de travail et la préretraite progressive perturbent également la géométrie de celles-ci.