

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 23 mai 2019 à 9h30

« Âges et comportements de départ à la retraite : santé et conditions de maintien dans l'emploi »

| |
|-----------------------|
| Document n° 13 |
|-----------------------|

| |
|---|
| <i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i> |
|---|

Quelles conditions de travail au fil de l'âge dans un contexte d'allongement de la vie de travail ? »

Volkoff Serge, Wolff Loup, Molinié Anne-Françoise, dans : Anne-Marie Guillemard éd., Allongement de la vie. Quels défis ? Quelles politiques? Paris, La Découverte, « Recherches », 2017, p. 153-169

QUELLES CONDITIONS DE TRAVAIL AU FIL DE L'ÂGE DANS UN CONTEXTE D'ALLONGEMENT DE LA VIE DE TRAVAIL ?

Serge Volkoff, Loup Wolff et Anne-Françoise Molinié

L'évolution démographique générale, et en particulier l'afflux des *baby-boomers* dans les tranches d'âge supérieures à 50 ans, entraîne depuis une vingtaine d'années, dans de nombreux pays, l'accroissement de la proportion d'« âgés » dans la population en emploi, quel que soit le seuil qu'on adopte pour définir ceux-ci. La poursuite de la vie professionnelle à des âges plus élevés, affichée comme objectif commun aux politiques des retraites et de l'emploi pour faire face à la longévité croissante, accentue cette tendance. Dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), le « rapport emploi/population » des 55-64 ans est passé de 48 à 57 % entre 2000 et 2014 [OCDE, 2015, p. 297]. En France, le niveau est plus bas mais la hausse constatée est plus nette encore (de 28 à 47 %). Toutes ces tendances sont appelées à se poursuivre – même si l'on sait qu'en pratique elles dépendront beaucoup des stratégies des employeurs en matière d'embauche de « seniors », et des comportements des actifs en matière de date de départ [Jolivet, Molinié et Volkoff, 2014].

Ces changements en cours renforcent l'intérêt d'étudier les disparités entre âges en matière de conditions de travail. Ces disparités, quand elles existent, peuvent notamment refléter des formes de « mise à l'abri » pour certains travailleurs vieillissants, vis-à-vis des contraintes les plus pénalisantes pour eux. Mais ces mécanismes, que l'on peut qualifier de « protecteurs/sélectifs », sont fragiles. Leur mise en œuvre est compromise quand les contraintes se maintiennent ou s'étendent et que la proportion de jeunes diminue ; ou encore, elle s'opère au prix d'une surexposition accentuée des jeunes, ce qui peut accélérer des détériorations de leur santé, et/ou les amener à refuser certaines tâches, d'où des enjeux pour leur recrutement et leur fidélisation.

Le problème serait moins délicat si l'on assistait à l'amélioration d'ensemble de la qualité de vie au travail. Les préoccupations portant par exemple sur l'usure des anciens, ou sur les nouvelles attentes des jeunes, seraient

moins vives. Les progrès techniques, le développement du secteur tertiaire, l'élévation des qualifications, ouvriraient la voie à un travail moins éprouvant physiquement, moins parcellisé, libéré des pressions hiérarchiques. Or cette vision optimiste n'est corroborée, ni par les enquêtes statistiques, ni plus largement par les recherches en sciences humaines et sociales [Gollac, Volkoff et Wolff, 2014]. Les tendances varient selon les secteurs, les professions, les entreprises, mais les traits prédominants sont ceux du « productivisme réactif » [Askenazy, 2004], avec ses principes directeurs : réactivité, flexibilité, production diversifiée, innovation rapide, effectifs « au plus juste ». Dans ce contexte, des contraintes de travail connues pour poser aux âgés des problèmes accentués, comme les horaires nocturnes ou les sollicitations physiques fortes, concernent une population plus nombreuse, et leurs effets s'accroissent sous l'effet de l'intensification du travail, elle aussi problématique pour les vieillissants.

Les relations entre l'âge et les conditions de travail sont donc à analyser dans la double perspective des évolutions démographiques et des changements du travail. Une telle analyse diachronique avait été menée, il y a une quinzaine d'années, par Ariane Pailhé [2005]. Elle avait confronté les âges des enquêtés et les dates des enquêtes nationales sur les conditions de travail – celles disponibles à cette époque, et portant respectivement sur les années 1984, 1991 et 1998. Elle reconstituait des pseudo-cohortes de salariés nés dans un même groupe d'années. Elle pouvait ainsi comparer les conditions de travail d'une même génération au fil du temps (donc à mesure qu'elle vieillit), et en même temps comparer les groupes d'âge à chacune des dates. L'auteure montrait notamment, à l'aide d'un score de cumul des contraintes physiques, qu'à chaque date les âgés apparaissaient relativement « protégés » par rapport à leurs cadets, mais que pour une génération donnée le score s'aggravait d'une enquête à l'autre. Tout se passait comme si, dans chaque génération, une partie des salariés « découvraient », en cours de vie professionnelle, des contraintes physiques qu'ils n'avaient pas connues auparavant ; ils demeuraient cependant, à une période donnée, plus exposés que leurs aînés mais moins que leurs cadets.

Pour le présent ouvrage, consacré aux défis du siècle en cours au regard des mutations démographiques, nous pensons intéressant de prolonger ou infléchir l'analyse d'A. Pailhé dans trois directions, à partir d'enquêtes qui se sont déroulées depuis lors. Nous commencerons par reprendre une démarche analogue sur des dates plus récentes [1], en nous centrant sur trois contraintes qui nous ont paru spécialement importantes à examiner. Nous montrerons ensuite comment se présente la situation actuelle à l'échelle

européenne [2]. Enfin, revenant en France, nous étudierons directement les changements de conditions de travail, tels qu'ils sont survenus au fil du temps dans les itinéraires professionnels des individus [3]. Ces trois types de résultats proviennent de sources et de méthodes différentes, que nous précisons à chaque fois. Dans les trois cas, compte tenu du format de cet article, nous présenterons une brève sélection de résultats. Pour le premier volet, c'est un début d'étude, qui mériterait des approfondissements par la suite ; les deux autres au contraire ont fait l'objet de publications détaillées, auxquelles nous renverrons en reprenant seulement ici quelques éléments.

LES EXPOSITIONS DIFFÉRENTIELLES EN FRANCE, À TROIS DATES

Pour cette première série de résultats nous repartons, comme l'a fait A. Pailhé, des enquêtes nationales sur les conditions de travail en France. Celles-ci sont réalisées avec une périodicité de sept à huit ans. Il s'agit d'interrogations à domicile, menées par le réseau des enquêteurs de l'Insee auprès d'un échantillon représentatif de la population au travail, de 18 000 individus environ¹.

Nous avons repris le principe des « pseudo-cohortes » adopté par l'auteure, en utilisant les trois enquêtes les plus récentes (1998, 2005, 2013), et en nous centrant sur trois contraintes de travail désignées de longue date, tant par les recherches en ergonomie que par des études démographiques sur le terrain, comme pouvant s'avérer sélectives sur l'âge [Teiger et Villatte, 1983 ; Molinié, 2001 ; Delgoulet et Volkoff, 2014] : les exigences posturales, en raison notamment d'une diminution tendancielle de la souplesse articulaire avec l'âge et d'une prévalence accrue des douleurs [Delgoulet, Weill-Fassina et Mardon, 2011] ; la hâte dans le travail, qui peut compromettre l'élaboration et la mobilisation de l'expérience des anciens [Volkoff et Pueyo, 2005] ; et les horaires nocturnes, spécialement pénalisants quand l'avancée en âge s'accompagne d'une fragilisation du sommeil [Mardon et Toupin, 2007]. Les résultats font l'objet des figures 1a à 1c, ci-après, dans lesquels l'abscisse représente un groupe d'années de naissance. Les enseignements que l'on peut en tirer ne sont pas les mêmes selon la variable considérée.

S'agissant des postures (figure 1a), la répartition par âge ne présente dorénavant plus de différences visibles. En lecture par pseudo-cohorte (à la verticale de chaque tranche d'années de naissance), on peut dire que les

1 En 2013, une extension aux DOM et un nombre supplémentaire d'enquêtés de la fonction publique ont porté l'échantillon à 27 000 unités.

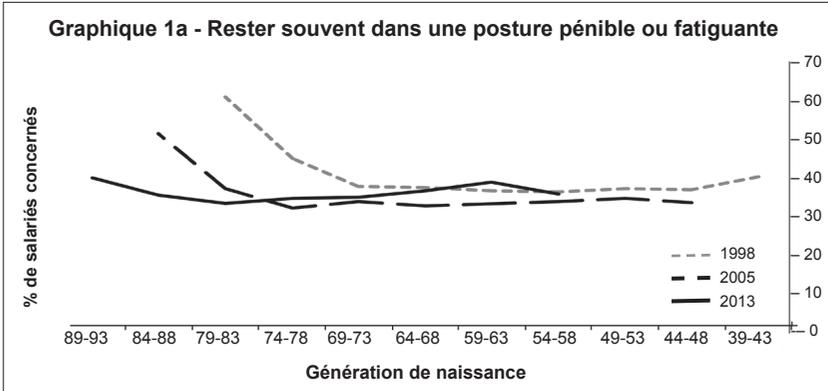
générations nées avant 1970 ont connu un niveau d'exposition stable au long de leur parcours, tandis que les plus récentes ont vu cette exposition se faire moins fréquente à mesure qu'elles s'éloignaient de leurs débuts de vie active². La surexposition des jeunes paraît donc s'atténuer, au point d'avoir disparu dans la période récente. Cela ne signifie pas qu'à l'échelle de l'entreprise, ou dans les itinéraires des individus, des mécanismes de réaffectations ne soient plus à l'œuvre. Ceux-ci, cependant, peuvent se trouver « compensés », dans les comparaisons globales entre âges, par divers effets de structure, comme la présence de nombreuses situations astreignantes dans des entreprises employant une main-d'œuvre plutôt « âgée » : on sait par exemple que les actifs jeunes sont proportionnellement plus nombreux dans les commerces et services (19 % de moins de 30 ans) que dans l'agriculture (13 %) ou l'industrie (17 %)³ ; or les contraintes posturales, certes présentes dans le tertiaire, sont à un niveau moindre que dans les deux autres grands secteurs [Gollac *et al.*, 2014, p. 46].

En matière de hâte au travail (figure 1b), on constate une relative stabilité de son ampleur d'une enquête à l'autre (les niveaux atteints par les trois courbes sont assez voisins), et une exposition un peu moindre des plus âgés que des jeunes dans les enquêtes de 2005 et 2013. Une lecture par génération montre que dans la pseudo-cohorte 1979-1983 – composée donc de salariés qui avaient un peu moins de 20 ans en 1998, un peu plus de 30 en 2013 – l'exposition s'est accrue, alors qu'elle diminuait un peu pour les natifs des années 1960, dans cette période où ils ont atteint ou dépassé la cinquantaine⁴.

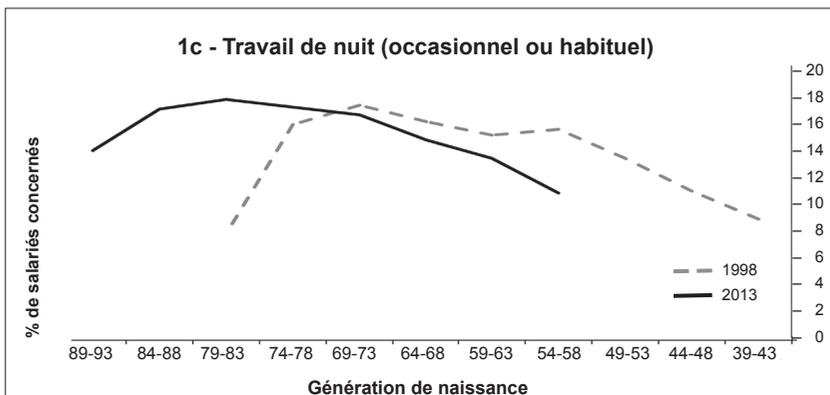
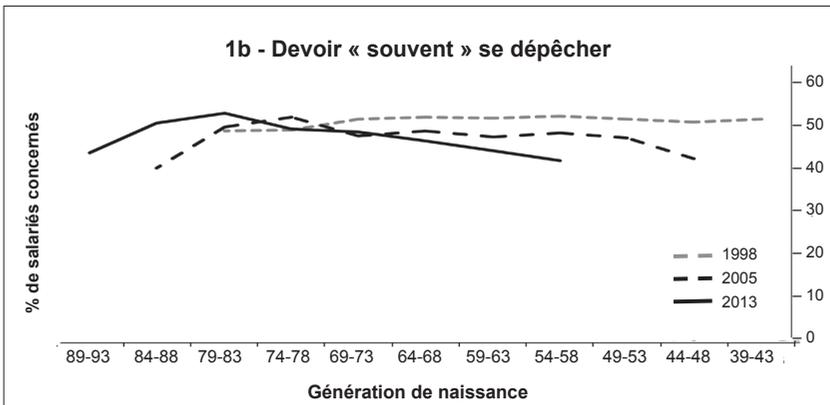
2 Il faut insister ici sur le fait qu'il s'agit d'une *pseudo-cohorte* : ce ne sont donc pas les mêmes personnes, ni la même composition sociale ; dans les débuts de vie active, notamment, celle-ci varie fortement avec l'âge, puisque les entrants tardifs sont aussi ceux qui ont davantage poursuivi leurs études.

3 Données Insee en ligne, année 2013.

4 Dans le même sens, des analyses à partir de l'enquête « Santé et itinéraires professionnels », comparant les parcours professionnels par générations, montrent que les expositions physiques ne reculent pas d'une génération à l'autre pour les générations nées après 1940, alors que les contraintes organisationnelles et psychosociales pèsent plus nettement sur les générations les plus récentes [Rouxel et Virely, 2012].



Lecture du graphique 1a : parmi les travailleurs natifs des années 1979-1983, 61,5 % avaient des postures pénibles en 1998 (ils avaient alors moins de 20 ans). Ce pourcentage est passé à 36,8 % en 2005 (quand ils ont eu 22-26 ans) et 32,9 % en 2013 (quand ils ont eu 30-34 ans).



Sources : Colloque « Longévité », octobre 2015.

En ce qui concerne enfin le travail de nuit (figure 1c), on enregistre une légère progression d'ensemble entre les deux enquêtes mobilisées⁵ (la courbe de 2013 atteint des niveaux un peu supérieurs à celle de 1998), et dans les deux cas une baisse régulière avec l'âge après 30 ans, donc aussi une baisse au fil du temps pour les générations nées avant 1970. Autrement dit, l'ampleur peu à peu grandissante de l'exposition au travail nocturne, bien que survenant dans une période de vieillissement structurel de la population salariée, n'empêche pas, ou pas encore, une relative « protection » des vieillissants, que celle-ci relève de réaffectations ciblées ou du déroulement normal de leur carrière.

UN « PAYSAGE » EUROPÉEN DES RELATIONS ÂGE/TRAVAIL

Les mécanismes étudiés ici dépendent, on l'a dit, des changements démographiques et des modifications qui affectent (ou non) les conditions de travail. Il est intéressant, de ce point de vue, de recueillir des résultats à une échelle plurinationale, en rassemblant des pays dans lesquels *a priori* ces déterminants ne sont pas semblables. C'est ce que nous avons réalisé dans le cadre d'une étude pour la Fondation de Dublin⁶. Cette étude portait sur la thématique générale de la « soutenabilité » du travail [Vendramin *et al.*, 2012]. Une des façons d'interroger celle-ci était d'examiner « quelles sont les conditions de travail qui semblent sélectives sur l'âge, ce qui laisse penser qu'elles créent davantage de difficultés pour les seniors » [Volkoff et Molinié, 2013, p. 2].

Les données étudiées provenaient de l'édition 2010 de l'enquête européenne quinquennale sur les conditions de travail⁷. Celle-ci a été menée dans les vingt-sept États membres de l'UE, et dans quelques autres pays européens non intégrés ici à l'analyse, auprès des résidents âgés de 15 ans ou plus. La taille cible de l'échantillon était de 1 000 individus dans la plupart des pays – un peu plus dans certains d'entre eux (4 000 au maximum). Les résultats sont produits après pondération, eu égard notamment aux effectifs réels des salariés dans chaque pays. Les entretiens, d'environ trois quarts d'heure en moyenne, sont menés en face-à-face, au domicile des personnes interrogées, dans la ou les langue(s) nationale(s) du pays.

5 Pour des raisons de discontinuité dans les modalités de questionnement, l'exploitation des données de 2005 n'a pas été possible pour le travail de nuit ; la courbe correspondante ne figure donc pas dans le graphique 1c.

6 Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : <www.eurofound.europa.eu/fr>.

7 L'enquête suivante, réalisée en 2015, est en début d'exploitation lors de la rédaction du présent article.

En matière de sollicitations physiques, les premiers résultats de notre analyse allaient dans le même sens que ceux évoqués au paragraphe précédent : ils n'ont guère mis en évidence une « mise à l'abri » des salariés âgés. On constatait juste une décroissance progressive, avec l'âge, du port de charges lourdes chez les hommes. Cependant ce n'était pas le cas pour les femmes et, dans d'autres domaines comme le bruit ou les postures fatigantes, une variation de ce type n'était perceptible qu'après 55 ou 60 ans.

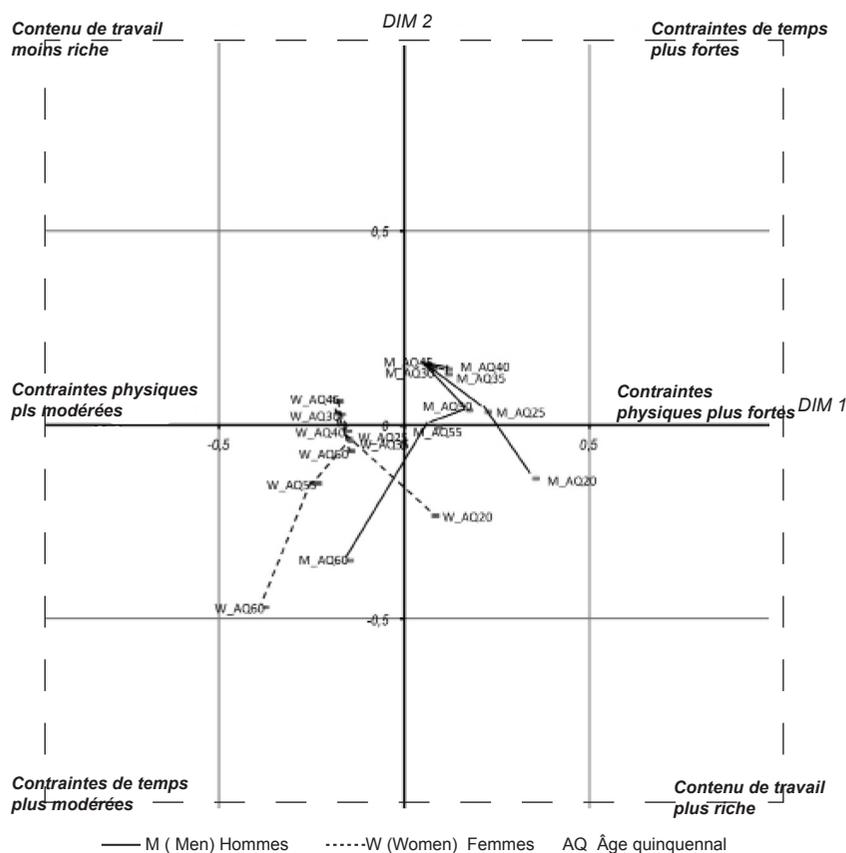
Si « mise à l'abri » il y a, on la trouvait plutôt du côté des cadres temporels du travail – et ce constat converge aussi avec ceux évoqués ci-dessus à partir des enquêtes françaises. Pour les hommes comme pour les femmes, la probabilité d'avoir « des cadences de travail élevées » au moins la moitié du temps, reculait de quinze points entre la tranche d'âge 50-54 ans et celle des plus de 60 ans. Il en allait de même pour les contraintes d'horaires : outre le fait que le travail à temps partiel (*i. e.* moins de 35 heures) était un peu plus fréquent après 50 ans qu'aux âges moyens, on constatait aussi que le travail de nuit reculait de plusieurs points à partir de 55 ans, pour les deux sexes. En ce qui concerne les horaires alternants (travail posté), ils diminuaient après 60 ans pour les hommes, et dès 50 ans pour les femmes.

Une tendance très marquée, par ailleurs, était celle que font apparaître les réponses à la question : « En général, vos horaires de travail s'accordent-ils [...] avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ? » Les réponses « pas très bien » ou « pas bien du tout » sont apparues nettement moins fréquentes chez les seniors que dans les autres tranches d'âge, la tendance s'amorçant plus tôt chez les femmes que chez les hommes. On ne peut départager ici ce qui serait dû à une adaptation des horaires eux-mêmes ou à des variations dans les « engagements » hors travail, par exemple la prise en charge des enfants. Cette évolution souligne en tout cas l'importance d'examiner la question de l'emploi des seniors en intégrant l'ensemble de leurs arbitrages professionnels et personnels.

Après cette étude des variables prises une à une, nous avons intégré l'ensemble dans une approche multidimensionnelle à partir d'une Analyse des correspondances multiples (ACM), dans laquelle tous les items de conditions de travail sont « variables actives », donc constitutives de l'ACM. La figure 2 résume les résultats concernant les deux premiers axes de cette ACM (sans faire figurer ici, pour des raisons de lisibilité, les nombreuses modalités des variables actives), et indique la position des tranches d'âge, pour chaque sexe, dans le plan constitué par ces deux axes – l'âge et le sexe étant étudiés, eux, à titre de « variables supplémentaires ».

Dans le « paysage » des conditions de travail ainsi décrit, plusieurs aspects de la pénibilité du travail (postures difficiles, bruit, charges lourdes, vibrations) sont venus se positionner dans la partie droite du graphique, de même que d'autres contraintes relevant plutôt d'un manque d'autonomie (l'impossibilité d'agir sur le rythme ou l'ordre des tâches). L'absence ou le niveau modéré de ces contraintes prennent place à l'opposé, donc à gauche. Par ailleurs, sur la première diagonale se sont distribuées les variables liées aux horaires ou aux contraintes de rythme (horaires alternants ou nocturnes, délais serrés...), une présence forte de ces contraintes occupant la zone supérieure droite. L'autre diagonale, elle, a opposé des degrés de « richesse » dans le contenu du travail, avec notamment en bas et à droite un faible niveau d'accès à la formation professionnelle, d'occasions d'apprendre dans le travail, ou d'entraide avec les collègues.

Graphique 2. Âges et contraintes de travail (en Europe) : résultats d'ensemble de l'analyse des correspondances multiples



La similitude entre les deux lignes joignant les points représentatifs des tranches d'âge, respectivement pour les hommes et pour les femmes, est frappante. Globalement les salariées se situent un peu plus à l'écart que leurs homologues masculins des contraintes de temps les plus fortes, et un peu plus à distance aussi des sollicitations physiques les plus dures, mais la répartition par âge est la même pour l'un et l'autre sexe : les moins de 25 ans sont positionnés vers le bas et la droite, avec donc un contenu du travail souvent plus « pauvre » que dans les autres tranches d'âge ; ensuite, tous les âges « moyens » se situent plus ou moins au voisinage les uns des autres, dans toutes les dimensions du graphique ; enfin, un net effet d'âge apparaît à partir de 55 et surtout 60 ans, les points correspondants se déplaçant vers le bas et la gauche, signe surtout d'une moindre fréquence des horaires contraignants ou des délais serrés.

Cette description vaut pour l'ensemble de l'union européenne. Nous ne développerons pas ici les similitudes ou différences entre pays, pour ne pas allonger cet article et parce que les échantillons nationaux sont beaucoup plus réduits, ce qui incite à la prudence dans les comparaisons. Signalons cependant que dans beaucoup de pays, les ressemblances et dissemblances entre âges en matière de conditions de travail sont analogues à celles que l'on a montrées pour l'Europe. Elles sont par ailleurs bien moindres, en ordre de grandeur, que les différences d'un pays à l'autre [Vendramin *et al.*, 2012, p. 67], avec le classement bien connu qui fait apparaître des indicateurs de « soutenabilité » plutôt favorables au Danemark, en Suède ou aux Pays-Bas, plutôt défavorables en Bulgarie ou en Roumanie – la France occupant une position intermédiaire.

LES CHANGEMENTS DE CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ITINÉRAIRES INDIVIDUELS

Dans ce qui précède les relations entre âge et conditions de travail ont été appréhendées en comparant des situations relevées à différentes dates ou pour différentes catégories d'âge. Reste en suspens la question des changements dans les conditions de travail, tels qu'ils surviennent effectivement dans la vie professionnelle des personnes en activité : à quels âges se produisent-ils ? Sont-ils de plus en plus fréquents, au fil des époques ? Se traduisent-ils, pour celui ou celle qui vit un tel changement, par des améliorations, des dégradations, et dans quels domaines ?

Nous avons abordé ces questions à l'aide des données recueillies dans l'enquête « SIP », Santé et itinéraires professionnels [Wolff *et al.*, 2015].

Cette enquête a été initiée par les ministères de la Santé et du Travail. Elle permet d'établir, via un questionnaire rétrospectif, une biographie sur le travail, l'emploi et la santé. Elle a été réalisée en face-à-face auprès d'environ 14 000 individus âgés de 20 à 74 ans en 2006 et réinterrogés en 2010. Ses grands objectifs sont de mieux connaître les déterminants de la santé liés aux conditions de travail et aux parcours professionnels ainsi que l'impact de l'état de santé sur le parcours professionnel des personnes.

Les « changements » que SIP permet d'étudier correspondent ainsi à des événements que les individus peuvent dater dans leur parcours professionnel passé. Il s'agit soit de « changements importants », déclarés tels, dans le contenu ou les conditions de leur travail, mais dans un même emploi ; soit de changements constatés de leurs conditions de travail entre deux emplois différents. Pour l'ensemble de l'échantillon et des parcours étudiés, on a recensé 9 700 changements de la première catégorie, 15 700 de la seconde. Soulignons que cette approche du changement ne prend pas en compte les évolutions progressives, plus délicates à identifier et dater, et qui peuvent pourtant marquer les parcours professionnels.

Dix questions de l'enquête permettent de repérer les conditions de travail avant et après un tel changement. On peut donc savoir dans quelle mesure les changements sont associés à l'« entrée » dans une contrainte, une nuisance ou un motif d'insatisfaction qui n'était pas présents dans la situation précédente, ou si à l'inverse c'est l'occasion de s'en extraire, donc une « sortie ». Le tableau 1 présente les dix caractéristiques étudiées et la fréquence des entrées et des sorties relatives à chacune d'elles, au sein de l'ensemble des changements repérés dans SIP.

On voit que le « travail sous pression », les « tensions avec le public » ou encore les « difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales » sont des caractéristiques dans lesquelles on « entre » plus souvent que l'on n'en « sort » à l'occasion d'un changement. Ce constat est cohérent avec le mouvement général d'intensification du travail, déjà évoqué dans les paragraphes précédents. Dans un sens *a priori* plus positif, la plus grande proportion de « sorties » que « d'entrées » vis-à-vis des situations où l'on n'a « pas le sentiment de pouvoir employer pleinement ses compétences » ou d'un « travail reconnu à sa juste valeur » peut sans doute être reliée à la hausse des qualifications dans la population active.

Tableau 1. Description d'ensemble des changements de conditions de travail

| | % d'entrées | % de sorties |
|---|-------------|--------------|
| Travail de nuit (minuit-5h, au moins 50 nuits par an) | 9,7 | 8,6 |
| Travail à la chaîne ou répétitif | 11,6 | 12,2 |
| Travail physiquement exigeant | 13,3 | 11,6 |
| Exposition à des produits nocifs ou toxiques | 10,6 | 10,0 |
| Compétences non pleinement employées | 11,3 | 16,2 |
| Travail sous pression | 18,3 | 12,0 |
| Tensions avec le public | 15,5 | 10,1 |
| Travail non reconnu à sa juste valeur | 12,6 | 15,1 |
| Difficultés de conciliation entre travail et obligations familiales | 15,6 | 9,0 |
| Mauvaises relations de travail avec les collègues | 11,0 | 9,0 |

Sources : SIP [2006].

Lecture : 9,7 % des changements s'accompagnent d'une « entrée » dans le travail de nuit (passage d'un horaire entièrement diurne à un horaire comportant des périodes nocturnes).

Au-delà de ces constats, l'étude a mis à jour des « configurations » de changements de conditions de travail. En effet certains aspects du travail tendent à être « découverts » ou « quittés » ensemble ; d'autres au contraire coexistent rarement entre eux à l'occasion d'un « changement important ». Six grandes classes de changements, qui s'opposent deux à deux, ont été mises en évidence par des méthodes d'analyse des correspondances et de classification. Le tableau 2 reprend leurs principales caractéristiques. Pour chacune d'elles, les changements sont, beaucoup plus souvent que dans les autres classes, marqués par la présence de certaines « entrées » ou « sorties » (colonne « caractéristiques fréquentes » du tableau).

La typologie des changements à laquelle on aboutit ainsi peut s'interpréter assez simplement. Ainsi, dans le type de changement que nous avons baptisé « intégration », l'individu passe d'une position professionnelle qu'il jugeait inférieure à celle dont il pourrait bénéficier, et marquée par un manque de considération, à une situation dans laquelle il se sent mieux entouré et reconnu – mieux « intégré » – avec la possibilité d'employer pleinement ses compétences. Ce type de changement est le plus souvent associé à des trajectoires ascendantes ou à l'obtention d'un emploi « long » qui stabilise le parcours professionnel. Il concerne le plus souvent des jeunes, peu après

le début de leur carrière. À l'inverse, le changement « relégation » revêt les caractéristiques d'un déclassement professionnel, avec une perte de sens du travail, sans même, pour autant, avoir changé d'employeur. Il intervient fréquemment aux âges avancés ; il concerne plus souvent les femmes, et notamment les professions intermédiaires et les postes d'employés.

Une augmentation du sentiment de débordement et de tension, accompagnée de difficultés à concilier le travail et la vie familiale, est caractéristique du changement « intensification », le plus fréquent des six types de changements. Celui-ci peut aller de pair avec des trajectoires sociales ascendantes et concerne beaucoup de cadres (éventuellement par l'accès même à cette catégorie lors du changement). Le changement « retrait », en miroir du précédent, mène à une situation professionnelle moins bousculée, mais avec une contrepartie assez fréquente : la moindre mobilisation des savoirs et savoir-faire. Les âges moyens ou élevés sont davantage concernés que les plus jeunes par ce type de changement. Il s'agit relativement souvent d'un passage vers un emploi moins stable.

Les changements correspondant à une transformation néfaste des conditions physiques de travail sont baptisés ici « pénibilité accrue ». L'entrée dans le travail de nuit, répétitif, exposé à des produits toxiques, y est éventuellement accompagnée d'une sortie des tensions avec le public. Les ouvriers, notamment les plus qualifiés, sont davantage présents dans cette classe de changement que dans les autres. Dans certains cas ils viennent d'une autre catégorie et découvrent alors la pénibilité d'un travail ouvrier. La « mise à l'abri », enfin, désigne le type de changements où, à l'inverse, les individus ont souvent l'occasion de sortir des contraintes de travail physiques, avec parfois en contrepartie un surcroît de tensions avec le public.

Ce qui nous intéresse spécialement ici, c'est d'examiner à quels moments les divers types de changements sont survenus. En termes d'âges, on remarque que les jeunes sont surreprésentés dans les changements « intégration » ; les âges moyens ou élevés, dans les changements « retrait » ; les âges élevés seuls, dans les changements « relégation » ; retenons donc aussi que les changements ayant trait à la pénibilité physique du travail (qu'il s'agisse d'y « entrer » ou d'en « sortir ») ne présentent pas de lien statistique visible avec l'âge.

Tableau 2. Une typologie des changements de conditions de travail
(après ACM et classification à partir des biographies de l'enquête SIP)

| Classes de changements | Caractéristiques fréquentes | Qui est surtout concerné ? |
|---|---|--|
| « <i>Intégration</i> » (9 % de l'ensemble des changements) | « Sorties » des compétences mal employées et du travail non reconnu, et dans une moindre mesure des mauvaises relations de travail avec les collègues | <i>Jeunes en début de carrière</i> Trajectoires ascendantes et/ou accès à un emploi « long » (>5 ans) |
| « <i>Relégation</i> » (7 %) | « Entrées » dans les compétences mal employées, le travail non reconnu, et dans les mauvaises relations avec les collègues | Âges élevés Femmes Prof. intermédiaires, Employés * Au sein d'un emploi « long » |
| « <i>Intensification</i> » (24 %) | « Entrées » dans le travail sous pression, les tensions avec le public, les difficultés de conciliation travail/obligations familiales | Cadres* Trajectoires sociales ascendantes |
| « <i>Retrait</i> » (19 %) | « Sorties » du travail sous pression, des tensions avec le public, des difficultés de conciliation, des mauvaises relations avec les collègues ; parfois des « entrées » dans les compétences mal employées | Âges moyens ou élevés Passages vers un emploi moins stable |
| « <i>Pénibilité accrue</i> » (21 %) | « Entrées » dans le travail de nuit, répétitif, physiquement exigeant, ou exposé à des produits toxiques ; parfois des « sorties » des tensions avec le public | Hommes Ouvriers, notamment qualifiés |
| « <i>Mise à l'abri</i> » (21 %) | « Sorties » du travail de nuit, répétitif, physiquement exigeant ou exposé à des produits toxiques ; parfois des « entrées » dans les tensions avec le public | Hommes |

* Catégorie socio-professionnelle après le changement.

L'autre dimension temporelle qui vaut d'être prise en compte est celle de la chronologie à long terme. L'enquête repère en effet les changements dans un passé professionnel parfois lointain, pour les enquêtés âgés. Des résultats que nous ne développons pas ici montrent une accélération des

changements d'une époque à une autre, en lien probable avec le caractère de plus en plus mouvant des organisations et la progression tendancielle de la mobilité. Par ailleurs, la teneur des changements se transforme au fil du temps : l'accélération des changements est avant tout portée par les changements de type « retrait » et « intensification », alors que les changements de type « intégration » sont en net recul.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET PARCOURS DE VIE

Le lien entre d'une part la progression, en cours et annoncée, de la longévité, d'autre part la modification des équilibres entre âges dans la population en emploi, n'est pas simple ni direct. Dans la période actuelle, le poids croissant des plus de 50 ans parmi les actifs provient, non pas tant d'une baisse en cours de la mortalité, que des variations passées de la natalité, entre les années 1950 ou 1960 et les décennies suivantes. Ce sont les politiques sociales, et leurs argumentaires, qui font de l'allongement de la vie professionnelle un corollaire des progrès de l'espérance de vie, pour des raisons de financement des pensions ou d'équilibres sociétaux. Notre propos dans cet article n'était pas d'interroger la pertinence de ce lien, mais les constats présentés soutiennent l'idée que les politiques sociales *du travail* seront, elles aussi, fortement sollicitées.

Une première orientation, banale mais essentielle, que ces résultats incitent à promouvoir, est l'amélioration globale des conditions de travail. En particulier, le maintien à haut niveau des exigences physiques du travail, que nous venons de vérifier à partir de plusieurs sources, reste un facteur d'usure professionnelle, restreint les marges d'action dans l'affectation des salariés de différents âges, et limite les possibilités d'élaborer des savoir-faire, individuels et collectifs, de préservation de la santé. C'est aussi un facteur de sortie prématurée de l'emploi [Collet, de Riccardis et Gonzales, 2013].

On peut ensuite admettre l'intérêt d'actions « ciblées » sur les personnels présentant des limitations de capacités, limitations dont le lien statistique avec l'âge est établi [Drees, 2011]. La question se pose donc de disposer d'un volant de situations de travail qui puissent être occupées par des personnels présentant des séquelles d'accidents, ou des pathologies plus ou moins invalidantes [Buchmann et Archambault, 2014]. Notre analyse des changements (§3 ci-dessus) attire cependant l'attention sur le fait qu'en fin de carrière l'atténuation des contraintes se produit souvent au détriment... de la carrière elle-même.

Une troisième approche, peu évoquée dans cet article dont ce n'était pas l'objet, porte sur la diversité dans la réalisation effective de l'activité, selon l'âge et diverses formes d'expérience [Weill-Fassin, 2012]. Les marges de manœuvre disponibles pour mettre ces stratégies en œuvre, et leurs chances de succès, dépendent des choix adoptés dans l'organisation du travail. C'est là que l'intensification du travail est particulièrement en cause, et l'on a vu le rôle important qu'elle joue dans les affectations différentielles selon l'âge.

Une quatrième piste, enfin, suppose d'adapter les itinéraires professionnels, de façon à limiter les expositions longues à des contraintes pénalisantes, et en favorisant des parcours cohérents, porteurs d'expérience [Jolivet *et al.*, 2012]. Le cas des horaires nocturnes, repéré ici à plusieurs titres, est emblématique à ce propos, avec cette question simple : un travailleur de nuit peut-il « passer de jour », à un moment de son parcours, en limitant la perte de revenu, en préservant l'intérêt de son travail et en conservant des perspectives de carrière ?

Que l'on privilégie telle ou telle de ces pistes d'action, ou que l'on opte pour leur combinaison, les nouveaux régimes de temporalité dans lesquels vont s'inscrire les parcours professionnels nécessiteraient des possibilités accrues pour chaque individu de construire sa santé et ses compétences tout au long de sa vie active. Il s'agit donc de concevoir des systèmes de travail qui développent ces possibilités.

Si des orientations proactives ne sont pas promues, à l'échelle des entreprises comme dans les politiques publiques, ces possibilités de se construire au fil du parcours professionnel seront moins aisées à mettre en place, moins efficaces, moins transférables en cas de changements technologiques par exemple. Alors se forge la condition de « vieux travailleur », qui ne renvoie pas seulement à des caractéristiques personnelles, à l'âge en particulier. Le parcours professionnel, sa longueur, sa pénibilité, mais aussi la façon dont le travail actuel tient compte ou non des spécificités d'un quinquagénaire – ou, *a fortiori*, sexagénaire – expérimenté, c'est tout cela qui entre en ligne de compte. Or si, du fait d'un environnement mal adapté, on se sent « vieux travailleur », et perçu comme tel dans l'entreprise, on préférera accéder dès que possible au statut plus enviable de « jeune retraité ». La prolongation de la vie professionnelle, que nous évoquions au début de ce texte, ne s'envisage que si les conditions et l'organisation du travail, la gestion des apprentissages et des parcours professionnels, favorisent la construction et la mise en œuvre de l'expérience.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ASKENAZY P. (2004), *Les Désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris, Seuil.
- BUCHMANN W. et ARCHAMBAULT C. (2014), « “Un peintre, c’est un peintre !”, Reconstruire les parcours de travail pour éviter des reclassements... en pagaille », Actes du 49^e congrès de la Self, *Ergonomie et développement pour tous*, La Rochelle. <www.ergonomie-self.org/content/heading26969/content27540.html>.
- COLLET M., DE RICCARDIS N. et GONZALES L. (2013), « Trajectoires professionnelles et de santé et sorties définitives de l’emploi avant 60 ans », Drees, *Dossiers Solidarité et Santé*, n° 45, octobre, <<http://drees.social-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/dossiers-solidarite-et-sante/article/trajectoires-professionnelles-et-de-sante-et-sorties-definitives-de-l-emploi>>.
- DELGOULET C. et VOLKOFF S. (2014), « Vieillesse, pénibilité et travail », in ELSEVIER MASSON (EM), *Pathologie professionnelle et de l’environnement*, février, Article 16-780-A-80, 8 pages, <www.em-consulte.com/article/872375/vieillesse-penibilite-et-travail>.
- DELGOULET C., WEILL-FASSINA A. et MARDON C. (2011), « Pénibilités des activités de service et santé des agents spécialisés des écoles maternelles. Des évolutions avec l’âge », *@activités*, vol. 8, n° 1, avril, 25 pages. <www.activites.org/>.
- DREES (2011), *L’État de santé de la population en France. Suivi des objectifs annexés à la loi de santé publique*, <www.drees.sante.gouv.fr/IMG/pdf/État_santé_2011.pdf>.
- GOLLAC M., VOLKOFF S. et WOLFF L. (2014) [3^e éd. révisée], *Les Conditions de travail*, Paris, La Découverte, « Repères ».
- JOLIVET A., MOLINIÉ A.-F. et VOLKOFF S. (dir.) (2014), *Le Travail avant la retraite. Emploi, travail et savoirs professionnels des seniors*, Paris, Liaisons Sociales.
- JOLIVET A., VOLKOFF S., CARON L., CASER F., DELGOULET C. et THÉRY L. (2012), « Conditions de travail et seniors : quelques expériences », *Connaissance de l’emploi*, n° 92, Centre d’études de l’emploi, mai, 4 pages, <www.cee-recherche.fr/publications/connaissance-de-lemploi/conditions-de-travail-et-seniors-quelques-experiences>.
- MARDON C. et TOUPIN C. (2007), « Psychosocial and physical risk factors depending on age and shifts among French nurses », *Ergonomia*, vol. 29, n° 3-4, p. 105-110.

- MOLINIÉ A.-F. (2001), « Quelles contraintes pour quels âges? », *Annales des mines. Réalités industrielles*, mai, p. 57-61.
- OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi*, OECD Publishing.
- PAILHÉ A. (2005), « Les conditions de travail : quelle protection pour les salariés âgés en France? », *Population*, vol. 60, n° 1, p. 99-126.
- ROUXEL C. et VIRELY B. (2012), « Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations », *Emploi et salaires - Insee Références*. <www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/EMPSAL12d_D2_générat.pdf>.
- TEIGER C. et VILLATTE R. (1983), « Conditions de travail et vieillissement différentiel », *Travail et Emploi*, n° 16, p. 27-36, <http://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/16_2199.pdf>.
- VENDRAMIN P., VALENDUC G., MOLINIÉ A.-F., VOLKOFF S., AJZEN M. et LÉONARD É. (2012), « Sustainable work and the ageing workforce. Secondary analysis of 5th European Working Conditions Survey », Rapport de recherche EUROFOUND, Dublin. 104 pages, <www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1266.htm>.
- VOLKOFF S. et MOLINIÉ A.-F. (2013), « Emploi des seniors en Europe : les conditions d'un travail "soutenable" », *Connaissance de l'emploi*, n° 106, Centre d'études de l'emploi, 4 pages, <www.cee-recherche.fr/publications/connaissance-de-lemploi/emploi-des-seniors-en-europe-les-conditions-dun-travail-soutenable>.
- VOLKOFF S. et PUEYO V. (2005), « How do elderly workers face tight time constraints? », in ELSEVIER ICS (dir.), *Assessment and Promotion of Work Ability, Health and Well-being of Ageing Workers*, vol. 1280, p. 17-22.
- WEILL-FASSINA A. (2012), « Le développement des compétences professionnelles au fil du temps, à l'épreuve des situations de travail », in A.-F. MOLINIÉ, C. GAUDART et V. PUEYO (dir.), *La Vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Toulouse, Octarès Éditions, « Travail et Activité humaine », p. 117-144.
- WOLFF L., MARDON C., MOLINIÉ A.-F., VOLKOFF S. et GAUDART C. (2015), « Les changements de conditions de travail au fil des vies professionnelles : plus fréquents, moins favorables », *Connaissance de l'emploi*, n° 124, Centre d'études de l'emploi, 4 pages, <www.cee-recherche.fr/publications/connaissance-de-lemploi/les-changements-de-conditions-de-travail-au-fil-des-vies-professionnelles-plus-frequents>.