



CLSC-CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières
CLSC, centre affilié universitaire

**TRAVAILLER EN VIEILLISSANT,
VIEILLIR EN TRAVAILLANT :
une recension des écrits
sur le vieillissement prématuré des travailleurs**

Jean Damasse

Brigitte Doyon

Équipe de recherche RIPOST

Octobre 2000

Vous pouvez vous procurer ce document au coût de 10,00 \$ en faisant votre chèque à l'ordre du CLSC-CHSLD Haute-Ville–Des-Rivières et en le faisant parvenir à l'adresse suivante :

Madame Renée-Claude Landry
Centre de documentation
CLSC-CHSLD Haute-Ville–Des-Rivières
55, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec) G1R 1S9

Téléphone : (418) 641-2572 poste 551
Télécopieur : (418) 522-5437
Courriel : reneeclaude.landry@ssss.gouv.qc.ca

Toute citation doit identifier la source.

Dépôt légal : 2000
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-9804575-7-4

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION	1
2.	VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE ET NOUVELLES EXIGENCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL	3
2.1	L'évolution démographique de la population active	3
2.2	L'évolution du travail sur le plan économique	7
3.	VIEILLISSEMENT ET TRAVAIL : QUELQUES DÉFINITIONS.....	12
3.1	Le vieillissement : une construction sociale	12
3.2	Vieillissement « différentiel » et travail.....	14
4.	LES MÉCANISMES DE SÉLECTION-EXCLUSION DES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS.....	16
4.1	Le vieillissement <i>par rapport</i> au travail	16
4.1.1	Critique des études expérimentales sur les performances des travailleurs appartenant à différents groupes d'âges.....	16
4.1.2	Stratégies compensatoires et mobilité : deux moyens de contourner le vieillissement fonctionnel et les contraintes de travail.....	20
4.2	Vieillissement <i>par le</i> travail.....	22
4.2.1	Vieillissement par le travail : contraintes physiques	22
4.2.2	Vieillissement par le travail : contraintes psychologiques	25
5.	EFFETS À LONG TERME DES CONTRAINTES PROFESSIONNELLES SUR LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS	31
6.	CONCLUSIONS	35
6.1	Quelques solutions possibles à l'usure professionnelle précoce.....	35
6.2	Perspectives de recherche	39
	RÉFÉRENCES.....	41
	ANNEXE : Méthodologie de la recension des écrits	45

TRAVAILLER EN VIEILLISSANT, VIEILLIR EN TRAVAILLANT : UNE RECENSION DES ÉCRITS SUR LE VIEILLISSEMENT PRÉMATURÉ DES TRAVAILLEURS

1. Introduction : le vieillissement prématuré des travailleurs

Parler du vieillissement prématuré des travailleurs¹ implique d'abord que l'on précise la signification du terme « prématuré » et de préciser en quoi il qualifie le processus de vieillissement avant de justifier notre intérêt pour ce phénomène.

Le terme de *prématuré* vient qualifier le vieillissement causé par l'*usure professionnelle*² qui en accélérerait les effets, si l'on se réfère aux écrits scientifiques sur le sujet. Dans un certain nombre d'études où il est question des relations entre vieillissement et travail, on constate qu'en fait, l'*usure professionnelle* est un type de *vieillessement différentiel* que l'on peut définir comme étant l'écart entre l'âge réel et l'âge fonctionnel des travailleurs³ en relation avec les caractéristiques du travail (Volkoff, Laville, Maillard, 1996). Cette notion permet de soulever le problème de l'inégalité de l'espérance de vie, et de vivre en bonne santé, des individus.

S'il est vrai que le vieillissement différentiel peut s'expliquer par l'appartenance des individus à un groupe social donné (Droit et al., 1992), il semble que les conditions de travail et d'emploi de ces individus influencent davantage la qualité du vieillissement et la durée de vie de ces derniers. Voilà l'une des thèses majeures que l'on retrouve dans les écrits scientifiques les plus récents consacrés au phénomène du vieillissement prématuré des travailleurs.

Depuis une vingtaine d'années, les études sur le vieillissement prématuré ont pris de l'ampleur. Comment expliquer cet intérêt récent pour ce phénomène ? Nous serions tentés

¹ L'utilisation du genre masculin vise uniquement à alléger le texte.

² Druhle définit l'*usure professionnelle* ou «l'*usure différentielle du travail*» comme étant «la manière dont la santé se dégrade différemment selon les tâches effectuées, liées à un ou plusieurs postes de travail...» (1996 : 233).

³ L'âge fonctionnel est évalué selon les capacités et les compétences des individus.

de répondre avec Laville (1995) sans doute en raison d'une incompatibilité fondamentale entre les caractéristiques de la population active et celle d'un système de production en pleine mouvance et ce tant au niveau de l'organisation du travail que des conditions de travail. Il faut dire que ce phénomène n'est pas sans remettre en cause un certain nombre d'enjeux sur le plan individuel (problèmes de santé en termes de morbidité et de mortalité, développement de stratégies de défense face aux nouvelles exigences du travail), sur le plan organisationnel (problème de gestion des ressources humaines, d'aménagement physique et organisationnel du travail, perte d'expertise, coûts, etc.) et sur le plan social (évolution démographique, transformations du système de production, politiques socio-sanitaires, place des travailleurs âgés dans la société). Ces enjeux soulèvent d'ailleurs un problème fondamental qui anime la plupart des études réalisées à ce jour au sujet des relations âge-travail-santé : le **processus de sélection ou d'exclusion des travailleurs vieillissants**. Ce problème s'inscrit donc dans une problématique plus générale qui est celle de la marginalisation des travailleurs vieillissants au sein de la population active.

C'est dans cette optique que nous présentons ici une recension des écrits mettant en cause les relations entre l'âge, le travail et la santé de travailleurs vieillissants, en particulier ceux âgés de 35 à 54 ans. Pour relative qu'elle soit, cette étendue d'âge a l'avantage d'inclure les travailleurs qui atteindront bientôt le mitan de l'âge jusqu'à ceux qui envisagent de prendre une préretraite à l'âge de 55 ans, comme c'est le cas présentement dans plusieurs pays de l'Amérique du Nord. Ce choix s'explique également par le fait que c'est au cours de cette période de la vie active que les individus manifestent des signes d'essoufflement au travail, au point parfois de songer à la retraite comme moyen de se délivrer des nouvelles exigences liées à leur travail dans un contexte marqué par la restructuration des conditions de travail et de son organisation.

Vécu sur le plan individuel, ce problème des travailleurs expérimentés qui se sentent « dépassés » par les nouvelles exigences du travail n'est certes pas étranger aux changements structurels résultant de la situation que nous avons déjà évoqué à savoir les contradictions entre l'évolution démographique et l'évolution du travail au cours des dernières décennies.

Adoptant une vision générale du problème, nous proposons ici, dans un premier temps, de soulever quelques-uns de ces changements opérés dans la structure de la population active. Il sera également question de l'évolution du marché du travail et de l'emploi de manière à mettre en relief les contradictions, mais aussi les enjeux posés par l'incompatibilité entre les

grandes tendances démographiques et économiques qui marquent la société actuelle. En second lieu, quelques définitions du processus de « vieillissement », dans ses aspects biologiques et sociaux, sont présentées en relation avec le contexte actuel du marché du travail. La section suivante porte justement sur les mécanismes de sélection-exclusion des travailleurs vieillissants en regard des deux volets - le vieillissement *par rapport* au travail et le vieillissement *par le* travail - qui caractérisent la plupart des études qui portent sur les relations entre âge-travail-santé. En ce qui concerne le *vieillissement par rapport* au travail, un bref exposé de la critique des études de performance des travailleurs est suggéré suivi d'une description d'une approche plus collective (et positive) du vieillissement au travail. Pour ce qui du vieillissement *par le* travail, il est surtout question de résultats d'études sur les facteurs liés aux contraintes physiques et psychologiques exercées par le travail sur le vieillissement des travailleurs. Enfin, les principaux effets à long terme des contraintes professionnelles que l'on retrouve dans les écrits scientifiques sont identifiés et donnent lieu, en guise de conclusion, à un questionnement sur les solutions possibles au vieillissement prématuré des travailleurs et sur des propositions de recherches à élaborer sur le sujet.

2. Vieillissement de la population active et nouvelles exigences du marché du travail

2.1 L'évolution démographique de la population active

D'abord, sur le plan démographique, on constate un « mûrissement » de la population en général si l'on en juge de la concentration des catégories d'âge autour de la quarantaine dans plusieurs pays en Amérique du Nord et en Europe. Par exemple, il y a quelques années, on prévoyait pour les États-Unis, qu'en l'an 2000, la proportion de travailleurs âgés de 35 à 47 ans allait croître de 38 % et la proportion des travailleurs âgés de 48 à 53 ans augmenterait de 67 % (Czaja, 1995). Au Canada, la population active des 35 à 44 ans a connu une augmentation de 16.7 % en 10 ans (826 000 personnes actives en 1989 contre 991 300 personnes actives en 1998). Chez les 45-54 ans, cette augmentation se situe à 32.4 % au cours de la même période soit 514 500 personnes actives en 1989 contre 760

500 personnes actives en 1998⁴. Par ailleurs, en France, la population active âgée de 25 à 49 ans est passée de 69 % en 1990 à plus de 71 % en 1998⁵.

Dans un rapport réalisé pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Pearson (1996) mentionne que l'on peut attribuer ce phénomène du vieillissement de la population aux trois causes suivantes : 1) le poids démographique (mûrissement) des «baby boomers» qui ont atteint les 45 ans au début des années 1990, 2) l'augmentation de l'espérance de vie à la naissance et, 3) le déclin des taux de fécondité. La plupart des démographes s'entendent d'ailleurs sur le fait que le vieillissement de la population prendra une ampleur considérable dans plusieurs pays au cours des 20 à 30 prochaines années (Molinié, 1995).

On notera également le déclin de la population active qui accompagne ces transformations d'ordre démographique. En effet, malgré la présence marquée des « baby-boomers » (40-55 ans) dans la population active, celle-ci diminue progressivement avec l'entrée tardive des jeunes sur le marché du travail en raison de la scolarisation étendue de ceux-ci, mais aussi en raison de l'abaissement de l'âge de la retraite et des programmes de préretraite (ou de retraite anticipée) offerts aux personnes salariées. Et ce rétrécissement de la population active affecte davantage certains secteurs d'emploi. Par exemple, au Québec, on observe un nombre important de travailleurs vieillissants (40 ans et plus) dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Le Tableau I, à la page suivante, témoigne de ce phénomène.

⁴ Statistique Canada. *Enquête sur la population active*. Population en emploi selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, la catégorie d'emploi et la forme d'emploi. Québec, Ontario, Canada, 1989-1998. Compilation : Institut de la statistique du Québec. Novembre 1999.

⁵ INSEE. La France en faits et chiffres. *Emploi* : 72.

TABLEAU 1 – RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE SELON CERTAINES CATÉGORIES D'ÂGES PAR SEXE ET PAR GRANDES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES. QUÉBEC (Statistique Canada. Recensement de 1996)

Grande catégorie professionnelle	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans
Hommes	15.1	13.7	12.3	9.6
Secteur de la santé	17.0	15.6	13.5	9.5
Sciences sociales, enseignement*	12.6	14.8	19.3	15.4
Femmes	15.5	14.6	12.7	9.0
Secteur de la santé	16.3	16.7	15.2	10.8
Sciences sociales, enseignement*	14.1	14.4	17.2	13.5
Total				
Ensemble des professions**	15.3	14.1	12.5	9.4
Secteur de la santé	16.5	16.5	14.8	10.5
Sciences sociales, enseignement*	13.5	14.6	18.1	14.3

* *Et administration publique et religion*

** *Les données sont ventilées selon 10 grandes catégories professionnelles*

À peu d'exceptions près, on observe sur ce tableau que la population québécoise âgée de 35 à 54 ans qui occupe des emplois dans les secteurs de la santé et de l'éducation possède un âge moyen supérieur par rapport à la population appartenant aux mêmes catégories d'âge et ce pour l'ensemble des professions. Cet écart est d'ailleurs plus marqué dans le secteur de la santé pour les catégories de travailleurs âgés de 35 à 44 ans (16.5 et 16.5 % comparé à 15.3 % et 14.1 % pour l'ensemble des professions) et dans le secteur des sciences sociales et de l'enseignement chez les 45-54 ans (18.1 % et 14.3 % comparé à 12.5 % et 9.4 % pour l'ensemble des professions).

Maintenant, si l'on tient compte du sexe des travailleurs, on s'aperçoit alors que les hommes âgés de 50 à 54 ans qui occupent une profession dans le secteur des sciences sociales et de l'enseignement sont nettement plus âgés par rapport aux hommes appartenant à cette catégories d'âge et ce pour l'ensemble des professions occupées (15.4 % contre 9.6 % au total). Du côté des femmes, ce sont celles âgées de 44 à 49 ans (17.2 %) et celles âgées de 50 à 54 ans (13.5 %) qui travaillent dans le secteur des sciences sociales et de l'enseignement que l'on retrouve en plus grande proportion par rapport à l'ensemble de la population active féminine appartenant à ce même groupe d'âge et regroupée dans les différentes catégories professionnelles (44-49 ans : 12.7 % et 50-54 ans : 9.0 %).

En ce qui concerne plus spécifiquement le secteur de la santé, Bigaouette (1993 : 21) mentionne qu'entre 1980 et 1990, l'âge moyen de la main-d'œuvre des centres hospitaliers, des centres d'accueil et des CLSC au Québec est passé de 33 à 37 ans. Au cours de cette même décennie, le nombre de travailleurs âgés de 15 à 34 ans a diminué de 33.4 % dans ce secteur.

Dans le cas des infirmières⁶ québécoises, «[l]'âge moyen est passé de 40.1 ans en 1993-1994 à 41.6 ans en 1998-1999 » (Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, 1999 : 7)⁷. Le Tableau 2 donne justement un aperçu du vieillissement progressif de la population infirmière. On constate effectivement sur ce tableau que ce sont les infirmières âgées dans la quarantaine qui sont les plus nombreuses : 17.9 % d'entre elles sont âgées de 45 à 49 ans et 17.3 % de 40 à 44 ans. On notera également que la population infirmière âgée de 35 à 54 ans représente 62.8 % des membres de l'OIIQ en 1998-1999.

TABEAU 2 – RÉPARTITION DES MEMBRES* SELON LE GROUPE D'ÂGE⁸

GROUPE D'ÂGE	NOMBRE	%
24 ans et moins	3708	5.6
25 à 29 ans	6063	9.1
30 à 34 ans	8112	12.2
35 à 39 ans	9468	14.3
40 à 44 ans	11452	17.3
45 à 49 ans	11862	17.9
50 à 54 ans	8842	13.3
55 à 59 ans	4522	6.8
60 à 64 ans	1502	2.3
65 ans et plus	820	1.2
Total	66351	100.0

* Il s'agit des membres de l'ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ)

⁶ L'emploi du genre féminin s'impose ici puisque les femmes représentent 91.3 % des membres de l'OIIQ.

⁷ Source : Ordre des infirmières et infirmiers du Québec. *Statistiques relatives aux infirmières et infirmiers inscrits au tableau au 31 mars 1999*. Québec. Octobre 1999. 17 p.

⁸ Source : Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, *op. cit.*, p. 7.

Par ailleurs, la recherche longitudinale menée par David & Payeur (1994) en 1990 auprès du personnel enseignant des commissions scolaires au Québec fait état d'un vieillissement des enseignants d'environ deux ans d'âge par trois ans de calendrier scolaire (âge moyen : 32 ans en 1970-71 contre 43.5 ans en 1988).

Ce décalage entre la structure d'âge d'une population active vieillissante par rapport au fonctionnement des grandes institutions sociales (entreprises, gouvernements, etc.) a été qualifié de «structural lag» par Riley & *al.* (1994). De plus en plus d'écrits scientifiques sont ainsi consacrés à l'étude de la dynamique entre le vieillissement démographique et l'évolution du travail afin d'en révéler les contradictions et les conséquences sur la place réservée actuellement aux travailleurs vieillissants dans la société.

2.2 L'évolution du travail sur le plan économique

Selon Pearson (1996), dans le cas des États membres de l'Union européenne, mais cette situation pourrait tout aussi bien s'appliquer à de nombreux pays industrialisés, la restructuration des activités économiques et la contraction du marché du travail qui a suivi ont profondément modifié les conditions de travail et d'emploi des travailleurs vieillissants. Parmi les facteurs ayant affecté les conditions socio-économiques de la population vieillissante, elle mentionne :

- a) La contraction du marché du travail dans le secteur manufacturier (licenciement de travailleurs âgés) ;
- b) La réorientation des activités économiques des industries par le passage de l'industrie lourde aux activités basées sur l'information, l'introduction de nouvelles technologies, le développement du secteur tertiaire et l'acquisition de connaissances et de compétences nouvelles) ;
- c) La dualisation du marché du travail et ses manifestations : emplois permanents versus emplois intermittents, précarité de l'emploi. L'arrivée d'employés intermittents a fait en sorte de limiter l'affectation des ouvriers âgés à des tâches plus légères ;
- d) L'allégement des structures de supervision et de direction désormais moins hiérarchisées a limité la promotion des travailleurs âgés (dévalorisation de l'ancienneté) ;

- e) La réinsertion des femmes âgées de 40 ans et plus sur le marché du travail au cours des années 1970. Celles-ci occupent souvent des emplois à temps partiel⁹ dans les secteurs des services, de l'information et des technologies de pointe.

Ces transformations dans la structure du marché du travail en général et, plus spécifiquement, des conditions de travail et d'emploi obligent les représentants des secteurs d'activités socio-économiques (gouvernements, syndicats, entreprises) à considérer les effets du vieillissement de la population active dans ce contexte de transformation du marché du travail et de l'emploi. Ce contexte se caractérise désormais par de nouvelles exigences en matière de flexibilité de la production : utilisation de l'informatique, cadences de travail accélérées et horaires de travail décalés (travail de nuit, sur appel, etc.). Comme le souligne le sociologue D. Mercure (2000), cette flexibilité de la production se présente sous deux volets. D'une part, une *flexibilité technique* qui porte essentiellement sur l'introduction de technologies et de l'informatique dans les entreprises afin qu'elles s'adaptent plus aisément aux nouvelles exigences de la production (variété des produits, rationalisation des stocks, etc.). D'autre part, une *flexibilité fonctionnelle* qui nécessite la polyvalence des travailleurs, la mobilisation de leurs connaissances et de leurs savoir-faire. Mercure qualifie d'« impartition flexible » ces deux formes de flexibilité et en souligne les effets sur les activités et l'organisation du travail dans ces termes :

Pour les entreprises, la quête de flexibilité ne passe donc pas uniquement par une formation polyvalente dotée d'un champ de spécialisation conforme au poste à pourvoir, mais aussi par un ensemble d'aptitudes professionnelles, sociales et personnelles. En vue d'atteindre une bonne performance économique, les organisations misent ainsi davantage sur la flexibilité et le savoir-être, plutôt que sur les seuls savoirs et savoir-faire. De fait, elles s'emploient de moins en moins à acheter une force de travail et de plus en plus à s'associer et à mobiliser, à ses fins, la totalité du potentiel humain du travailleur. (Mercure, 2000 : 22)

On constate effectivement que les exigences de flexibilité de la production induisent également une flexibilité de la part des travailleurs. Celle-ci se manifeste à travers la polyvalence, la

⁹ A ce sujet, mentionnons quelques-uns des résultats d'un sondage national réalisé en 1999 par la fédération des syndicats américains (AFL-CIO) auprès de plusieurs milliers de travailleuses américaines âgées de 18 ans et plus. Selon les auteurs de ce sondage, l'horaire irrégulier de travail (en soirée ou les fins de semaine) représente le lot de 40 % des femmes célibataires, de 42 % de celles dont le salaire annuel est inférieur à 25 000 \$ par année, de 38 % des femmes peu scolarisées (scolarité de niveau primaire ou secondaire) et de 35 % des femmes âgées de moins de 30 ans. Source : *Ask a Working Woman*, 2000. Un résumé des résultats de ce sondage téléphonique est disponible sur Internet à l'adresse suivante : <http://www.aflcio.org/women/survey1.htm>.

formation continue et la précarité de ces derniers (Bernardin-Haldemann & Ouellet, 1991)¹⁰. Or, comme on peut s'en douter, la quête de flexibilité de la production touche particulièrement les travailleurs vieillissants une fois celle-ci associée à leurs caractéristiques personnelles, sociales et professionnelles. Le profil de l'employé-type (un individu relativement jeune, dynamique, expérimenté et en santé) qui découle de la vision traditionnelle du travailleur se voit aujourd'hui confronté au caractère inéluctable du vieillissement de la population (active) et à un contexte socio-économique marqué par les exigences de flexibilité de la production (et de la main-d'œuvre) et la segmentation du marché de l'emploi.

À ce chapitre, les stéréotypes des employeurs¹¹ à l'égard des travailleurs vieillissants jouent contre ces derniers : on leur attribue des taux d'absentéisme plus élevé que la moyenne des travailleurs, des taux élevés d'accidents du travail, une perte de motivation et des difficultés d'adaptation face à l'utilisation de nouvelles technologies (par ex., l'informatique).

Combinés les uns aux autres, ces stéréotypes suggèrent donc une diminution des «performances » des travailleurs avec l'avance en âge (David & Payeur, 1992 ; Czaja, 1995). C'est pourquoi, plutôt que de miser sur la formation des travailleurs âgés et sur leurs expériences professionnelles, la plupart du temps, les employeurs ont cherché à résoudre le problème de gestion des travailleurs vieillissants en leur offrant des compensations monétaires ou d'autres modalités favorisant leur retraite anticipée ou encore en effectuant des licenciements. David (1995) souligne effectivement que l'État n'intervient qu'une fois les travailleurs exclus du marché du travail avec les régimes de retraite et les régimes d'assurance-maladie et d'invalidité. Elle mentionne aussi que de nombreux incitatifs de prise à la retraite (préretraite) sont fortement encouragés par les employeurs, ce qui a pour effet d'abaisser l'âge de la vie active, comme semble le souhaiter de plus en plus de travailleurs âgés dans la quarantaine.

¹⁰ La précarité de l'emploi prend une multitude de formes : emploi temporaire et (ou) à temps partiel, absence d'avantages sociaux, possibilités de licenciements, etc. Soulignons ici les résultats de l'étude menée en France par Lasfargues & al. (1999) sur un échantillon représentatif d'une population de 2214 salariés âgés entre 21-39 ans et composés de 53 % d'hommes et de 43 % de femmes. Les auteurs insistent sur l'importance du statut précaire des salariés dans le secteur de la santé (80 %) et dans le secteur industriel (66.6 %). Ce statut d'emploi serait surtout le lot des femmes dont plusieurs occupent des emplois à temps partiel imposé dans les secteurs suivants : commerce, santé, éducation et action sociale.

¹¹ Stéréotypes également partagés par plusieurs individus, dont les travailleurs vieillissants concernés au premier chef.

De son côté, Teiger (1995) explique cette situation par le fait que, dans un contexte socio-économique marqué par la mutation du travail, sous toutes ses formes, les entreprises essayent de résoudre le problème des travailleurs vieillissants avec ou sans l'aide de l'État :

Toutes les analyses sur la situation socio-économique récente s'accordent sur le fait que les politiques ont largement consisté à raccourcir la durée de la vie active pour résoudre les problèmes d'emploi, notamment en excluant les plus âgés de plus en plus tôt, selon un «accord plus ou moins tacite» entre les partenaires sociaux, les pouvoirs publics et même dans certains cas, les intéressés. (Teiger, 1995 : 29)

Selon David (1997), on comprend mieux la marginalité des recherches et des politiques sur le vieillissement au travail du fait que l'État n'intervient guère pour forcer les entreprises, à qui elle attribue pleinement cette responsabilité, à adopter des politiques en ce sens. Pearson (1996) partage également cette idée en ce qui concerne la situation des travailleurs des pays membres de l'Union européenne. Elle déplore l'absence de mesures novatrices adoptées par les entreprises et les pouvoirs publics qui pourraient favoriser une « gestion créative et du développement positif d'une main-d'œuvre vieillissante» (Pearson, 1996 : 45).

Il faut dire que si, depuis les années 1950, l'intérêt pour l'«employabilité des travailleurs vieillissants » (Teiger, 1995 : 21) de la part des gouvernements et des entreprises privés s'inscrit dans une conjoncture économique précise¹², la croissance continue de la population active âgée est un phénomène qui marquera les prochaines décennies (Laville, 1995). Dès lors, le problème n'est plus lié, comme jadis, à une conjoncture économique spécifique (surplus ou de déficit de main-d'œuvre), mais, comme on l'a déjà signalé, aux nouvelles exigences de la flexibilité de la production. Les représentants des secteurs d'activités socio-économiques (gouvernements, responsables d'entreprises, syndicats) se voient donc contraints de réviser leur perception communément partagée du rôle des travailleurs âgés

¹² Selon Teiger (1995), la prise de conscience du vieillissement général de la main-d'œuvre dans les industries et les manufactures (surtout des hommes âgés de 40 ans et plus) et le problème de l'«employabilité des travailleurs vieillissants», essentiellement des militaires que l'on cherche à reconverter en ouvriers de l'industrie dans le contexte de l'après-guerre, suscitent suffisamment d'intérêt de la part des autorités publiques et des dirigeants d'entreprises pour qu'ils financent des recherches scientifiques sur ces questions. C'est ainsi que se développent au cours des années 1950, l'étude des relations âge-travail dans les domaines de l'ergonomie, de la démographie et de la psychologie.

dans la société en tant que «lieu de moindre conflit, parce que la notion d'âge ne se prête pas à discussion ; c'est une notion facile à gérer »¹³.

En ce sens, si l'âge a pu servir d'alibi de critère de licenciement et, par là même, résoudre temporairement le problème de l'emploi et de sureffectifs, cette stratégie se trouve désormais confrontée à une situation pour le moins contradictoire : celle engendrée par le vieillissement de la main-d'œuvre qui incite ces partenaires socio-économiques à éloigner l'âge de la retraite alors même que la rationalisation des effectifs favorise un retrait anticipée (la préretraite comme un droit acquis) des salariés de la vie active (Laville, 1995). Confrontés à l'inadéquation entre les nouvelles exigences du travail et l'évolution démographique de la population active, ces partenaires sont ainsi amenés à envisager l'apport des travailleurs vieillissants à la vie sociale et économique plutôt que de les percevoir comme un fardeau économique.

À ce sujet, David soulève, en ces termes, les principaux enjeux liés au vieillissement des travailleurs :

D'importantes tensions sociales, à cause du volume accru de la population âgée inactive, vont exiger qu'on débattenne des modifications nécessaires au mode d'organisation sociale et aux institutions qui, comme dans les autres sociétés industrielles avancées, sont encore conçues pour une société en expansion démographique et économique. Les questions qui ont trait aux politiques d'emploi, de travail, de revenu et de sécurité sociale pouvant permettre à la population active vieillissante d'avoir une activité professionnelle tout en vivant les transformations qui accompagnent son avance en âge, sont au cœur de ces débats. La question du maintien en emploi de la population en âge de travailler est en effet une composante fondamentale de la question du financement des régimes publics de sécurité du revenu.

Dans ce contexte, la santé des travailleuses et travailleurs vieillissants constitue aussi un enjeu fondamental car, si comme dans plusieurs autres pays, on se dirige vers une hausse des conditions d'accès à une pleine retraite, la santé de celles et ceux qui devront demeurer plus longtemps en emploi en sera certainement affectée si des aménagements ne sont pas apportés aux modes dominants d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines.(2000 : 13)

La place des travailleurs vieillissants au sein du système de production figure donc au cœur de ces enjeux.

¹³ «Vieillesse et emploi. Synthèse des débats». *Revue française des Affaires sociales*. No. 1. Janvier-mars 1994 : 71.

3. Vieillesse et travail : quelques définitions

3.1 Le vieillissement : une construction sociale

Reconsidérer l'utilité sociale des « salariés âgés » définis comme une variable sociale et ce, sans égard aux différences des individus classés dans cette catégorie, permet de constater en quoi le vieillissement est aussi le fruit d'une construction sociale. Dans cette foulée, on peut se demander avec Teiger, qui met en évidence l'avancement de l'âge de la retraite au cours des dernières années parmi la population active en France, si l'âge d'être vieux (par ex, les «60 ans et plus») n'est pas une catégorie statistique «construite afin de mieux analyser le social, cette catégorie statistique immuable a peu à peu défini la réalité qu'elle était supposée décrire» (Teiger, 1995 : 32). En ce sens, Cassou & Laville (1996 : 20) citent le sociologue Pierre Bourdieu qui affirme dans *Questions de sociologie* (1980 : 145) que «l'âge est une donnée biologique socialement manipulée et manipulable».

Outre l'*âge chronologique* utilisé comme catégorie statistique par les chercheurs, la notion de *vieillesse* connote, en parallèle, l'idée d'une involution des composantes physiologiques et cognitives d'un individu (ses capacités fonctionnelles), donc un changement qualitatif de sa santé. Pourtant, loin de se limiter à la dimension biologique, l'âge d'un individu met en cause de multiples dimensions de sa vie comme le souligne Drulhe :

Retenons la "leçon" : l'âge comporte toujours cette ambiguïté qui consiste à renvoyer à la fois à lui-même (le vieillissement et ses conséquences), à un moment du parcours biographique (l'effet de cycle de vie) et à la situation de l'individu dans son époque historique (l'effet de génération). (1996 : 183-184)

L'une des difficultés soulevées ici consiste précisément à distinguer les *effets de l'âge* proprement dit de ce qui relève des *effets de génération* et des *effets de période* (ou d'une époque).

Selon Derriennic, Touranchet & Volkoff (1996), cette difficulté s'expliquerait par la variabilité des temporalités individuelles et collectives qui marquent les relations âge-travail-santé. Ainsi, sur le plan individuel, on constate la variabilité des transformations d'ordre biologique chez un individu avec l'âge dont les effets sur le travail se font sentir par une diminution de

certaines habiletés d'ordre physique et cognitif en regard de certaines tâches. Aussi, en raison de son appartenance à une génération, « l'histoire d'un individu est en partie celle de sa génération » (Derriennic, Touranchet & Volkoff, 1996 : 22). C'est pourquoi, si les mouvements démographiques et les changements (en termes de flexibilité, de rationalisation) des systèmes de production de biens et de services touchent l'ensemble des générations de travailleurs, les conséquences de ces phénomènes varient différemment selon les générations qui les subissent. On est donc ici en présence d'effets de génération puisqu'il s'agit de transformations structurelles des caractéristiques de la population active (vieillesse globale, augmentation du nombre de femmes actives, scolarisation allongée, etc.) mais aussi d'effets d'époque en ce qui concerne l'évolution du contenu et des formes du travail (évolutions technologiques, modifications de l'organisation du travail, etc.) (Laville et al., 1994).

À titre d'exemple, mentionnons que selon Marquié et Baracat (1995), la population française active âgée de 45 ans et plus est nettement sous-représentée quant à l'utilisation de l'informatique de bureau (effet d'époque), les classes d'âge intermédiaires étant plus nombreuses à utiliser celle-ci. Cela s'explique en partie par l'effet de génération qui résulte de la culture informatique dans laquelle baignent les plus jeunes, et qui touche graduellement les plus âgés.

Il n'est donc pas évident pour les scientifiques de différencier les effets de l'âge des effets de génération non seulement à partir de données démographiques, mais également en situation de travail :

Au stade actuel de la recherche, il est intéressant de décrire les différences entre cohortes, sans toutefois pouvoir établir l'effet propre de l'âge, et celui éventuel des années de naissance différentes. Les effets d'âge et de génération sont ainsi mêlés, ce qui finalement correspond bien à la situation réelle dans les entreprises. (Volkoff, Touranchet & Derriennic, 1995 : 128)

Définir le vieillissement demeure donc un exercice périlleux. Il faut dire que l'âge est un marqueur composite en ce sens qu'il recouvre des changements relevant de processus de nature différente, autant biologique que sociale. C'est pourquoi de plus en plus d'auteurs s'emploient à distinguer entre le « vieillissement "naturel", sous l'action de facteurs internes, biologiques, et vieillissement "induit", c'est-à-dire influencé par les facteurs externes de l'environnement dans lequel on vit, et surtout dans lequel on travaille »

(Teiger, 1989 : 21). Outre cette distinction, l'utilisation de l'âge comme variable n'est pas sans conséquence sur l'objet étudié. Comme le précise Molinié :

L'âge n'est qu'un marqueur temporel, qui, bien qu'utile, est arbitraire et composite. Arbitraire, car en découpant le temps de la même manière pour tout le monde, il ignore la diversité des vitesses de développement d'un individu à l'autre, et, pour le même individu, à différents moments de sa vie. Il ne prend pas en compte le détour singulier de l'histoire individuelle qui conduit des individus distincts à se trouver au même âge dans des situations fort différentes du point de vue de leur santé, et de leurs capacités plus généralement. (1995 : 213)

La présence de variations individuelles dans le processus de vieillissement témoigne donc du caractère différentiel de celui-ci une fois considérée la santé des travailleurs soumis à différentes contraintes de travail. En cela, la relation entre le vieillissement, le travail et la santé demeure, encore aujourd'hui, un objet de recherche difficile à cerner.

3.2 Vieillesse « différentiel » et travail

Sur le plan historique, les observations sur « l'usure par le travail [et sur] le vieillissement par rapport aux exigences du travail » datent de plus de trois siècles (Cassou & Laville, 1996). Selon Cottureau (1983, cité dans Drulhe, 1996), ce phénomène serait lié aux rapports de classes qui se développent depuis le début de l'ère industrielle. Cette différenciation sociale opère, encore aujourd'hui, à travers les représentations sociales de l'apport du travailleur vieillissant à l'égard de sa profession. Par exemple, on valorise l'expérience et la sagesse acquises avec l'âge des individus exerçant une profession libérale alors que l'on dévalorise les ouvriers âgés avec le déclin de leur force physique. À l'instar de Janus, les relations entre vieillissement et travail présentent donc un double visage : celle de la dégénérescence des capacités fonctionnelles des individus d'une part, et celle du développement, de la maturation, de l'expérience acquise d'autre part¹⁴. À ce sujet, Teiger

¹⁴ «Le vieillissement est un processus de transformation au cours du temps dont les répercussions en termes, de santé, d'emploi et d'insertion sociale, sont extrêmement variables... Pour tel groupe professionnel, les modifications dues à l'âge sont à l'origine d'incapacités qui peuvent précipiter vers la perte de l'emploi, et la marginalisation sociale. Pour tel autre, elles sont, au contraire, facteur de compétence, de promotion et de reconnaissance sociale. Il nous faudra donc envisager le vieillissement sous ses deux faces : involution des capacités fonctionnelles d'une part, développement, maturation, d'autre part». (Davezies, Cassou & Laville, 1993 : 190).

souligne qu'« il y a des emplois dans lesquels "on peut vieillir" d'autres non ; il y a enfin des emplois dans lesquels on "vieillit" plus vite qu'ailleurs. Pourquoi ? » (1989 : 22-23).

Ce type d'interrogation sur le vieillissement différentiel des travailleurs donnera lieu à plusieurs études sur les relations entre âge-travail-santé qui seront caractérisées selon deux axes d'observation : le vieillissement **par rapport au** travail et vieillissement **par le** travail. Comme l'indique Laville dans la postface de l'ouvrage de Marcelin (1989 : 169) : « Vieillir au travail, c'est vieillir par le travail, et c'est vieillir par rapport à un travail... ». Dans un article de la revue *Le travail humain* (1989), il propose en effet de considérer le vieillissement selon qu'il résulte :

- 1) De transformations fonctionnelles chez les individus selon le contexte du travail (contenus et conditions de travail, ses caractéristiques socio-économiques) et ;
- 2) Des effets du travail sur les transformations biologiques, psychologiques, sociales des individus.

Selon Laville, si le travail agit effectivement comme un opérateur différentiel entre les travailleurs et que cette différenciation entre eux s'accroît avec l'âge, encore faut-il identifier et analyser les phénomènes (mécanismes) à l'origine de cette différenciation. Dès lors, la difficulté première à laquelle les chercheurs sont confrontés dans l'analyse des liens entre âge-travail-santé se pose ainsi : comment départager entre d'une part, les effets propres à l'âge (dans ses dimensions biologique, psychologique et social) et à l'état de santé des individus sur leur travail et, d'autre part, les effets du travail qui, conjugués à l'avance en âge des individus, influencent leur état de santé voire même leur espérance de vie ? Voici donc énoncés les contours du problème fondamental qui anime les études sur les relations âge-travail-santé, c'est-à-dire le **processus de sélection ou d'exclusion des travailleurs vieillissants** et, conséquemment, des pratiques de marginalisation des travailleurs vieillissants au sein de la population active.

Dans le texte qui suit, il sera question des études dont l'objectif vise justement à mettre à jour les mécanismes par lesquels s'opère une sélection, voire une exclusion des travailleurs vieillissants de certains types d'emploi et même, dans certains cas, du marché du travail. Les résultats de ces études seront présentés en regard des deux axes d'observation mentionnés par Laville : le vieillissement *par rapport au* travail et vieillissement *par le* travail.

4. Les mécanismes de sélection-exclusion des travailleurs vieillissants

4.1 Le vieillissement *par rapport* au travail

4.1.1 Critique des études expérimentales sur les performances de travailleurs appartenant à différents groupes d'âges

On a déjà signalé la dévalorisation dont font l'objet les travailleurs vieillissants dans la société en général en mentionnant certains stéréotypes qui leur sont couramment associés au sujet de leur performance au travail : taux d'absentéisme et taux d'accidents du travail plus élevés que la moyenne des travailleurs, perte de motivation, difficultés de s'adapter à l'insertion de nouvelles technologies en milieu de travail ou aux nouvelles exigences du travail, etc. Selon Gaullier ces stéréotypes, qui opposent la vieillesse à la jeunesse, témoignent en fait de l'institutionnalisation des âges¹⁵ et des cycles de vie qui se manifeste à travers une triple division : «jeunesse-formation, vie adulte-production et vieillesse-inaction» (Gaullier, 1992 : 2). Cette « naturalisation » du vieillissement humain découlerait d'une vision traditionnelle (issue de l'ère industrielle) du rôle de l'âge associé à certaines étapes de la vie. Dans cette optique, le vieillissement est caractérisé comme l'aboutissement d'un processus biologique linéaire qui se manifeste chez les individus par le déclin de leurs capacités physiques et des fonctions cognitives à mesure qu'ils avancent en âge.

Certes, les résultats de recherches cliniques à caractère expérimental menées dans les années 1960-70 ont souvent mis en évidence le déclin des fonctions biologiques des individus avec l'avancée en âge. Selon *Laville et al.* (1994), en privilégiant une approche individuelle du vieillissement, le modèle biologique met en cause les composantes psychologiques, physiologiques et cognitives de l'activité de travail selon deux niveaux :

1. Les transformations cellulaires et tissulaires chez les personnes actives d'âge moyen. L'impact de l'environnement n'est toutefois pas considéré ;
2. Les transformations d'ordre physiologique, par le biais du déclin fonctionnel chez les personnes actives d'âge moyen.

¹⁵ À ce sujet, Laville indique « (...) la vie sociale et économique sous sa forme institutionnelle s'organise de manière de plus en plus rigide autour de l'âge chronologique ». (1995 : 445)

Selon ces mêmes auteurs, ce modèle biologique du vieillissement a donné lieu à différentes théories sur les capacités physiques et cognitives qui varieraient selon l'âge des individus. La validité de ces théories n'a toutefois pas encore été établie.

Dans un article retraçant ce qu'ils appellent la « représentation classique du vieillissement », Davezies, Cassou & Laville (1993) soulignent que, bien souvent, les travaux scientifiques basés sur ce modèle biologique perpétuent justement cette représentation classique du vieillissement en faisant état des transformations physiologiques avec l'âge qui se manifestent par le déclin des capacités fonctionnelles : mobilité réduite, capacités articulaires limitées, diminution des performances de l'appareil sensoriel (par ex, la vision), apparition de pathologies cardio-vasculaires, perte de sommeil. Sur le plan cognitif, il est question du ralentissement des temps de réaction, du traitement de l'information et de la prise de décision, d'une mémoire moins performante et d'une moins grande tolérance aux contraintes de temps en milieu de travail.

Cependant, depuis les deux dernières décennies ce genre d'études a fait l'objet de nombreuses critiques. On leur reproche généralement de caractériser le vieillissement de façon négative, c'est-à-dire en termes de perte ou de déclin des capacités fonctionnelles des individus vieillissants à partir d'indicateurs de « performance ». On ignorerait ainsi les potentialités de ces individus qui mobilisent d'autres ressources pour accomplir leur travail.

Plusieurs auteurs ont relevé des lacunes dans les études consacrées justement à mesurer les « performances » des travailleurs vieillissants par rapport aux plus jeunes. Sur le plan méthodologique, l'approche transversale adoptée dans la plupart des études de performance est basée sur la comparaison de moyennes sur des groupes d'âges différents, donc des individus nés à des époques différentes. Dès lors comment séparer ce qui est relatif à l'âge de ce qui relève des différences intergénérationnelles ? (Laville 1989a)¹⁶. Comme le précisent Cassou & Laville, la variable « âge » réfère à la fois « à la date de l'observation (période de l'enquête), le temps qui s'écoule (ou avance en âge) et le point de départ de ce qui est observé (ou génération) ». (1996 : 24) De plus, le calcul des moyennes sur des groupes d'âges fait fi des variations individuelles en matière de vieillissement. Pourtant, ces variations individuelles dans le vieillissement (*vieillesse différentiel*) indiquent à quel point on ne peut établir une correspondance entre âge chronologique et

¹⁶ «Chaque salarié appartient à une génération. S'il a sa propre histoire, celle-ci est en partie celle de sa génération» (Cassou & Laville, 1996 : 22).

âge fonctionnel étant donné la dégénérescence différentielle des fonctions biologiques chez les individus. Selon Laville (1995), l'approche expérimentale des performances entre des groupes d'âges différents comporte donc des limites importantes, notamment l'absence de prise en compte de ce vieillissement différentiel.

D'ailleurs, l'approche expérimentale n'est pas neutre dans la manière de caractériser le vieillissement :

Aussi on comprend bien que les approches expérimentales en laboratoire réduisent l'expression de cette diversité d'autant qu'elles ont plus souvent comme objectif de montrer l'invariance des phénomènes plus que leur variabilité. De ce fait, les processus de déclin avec l'âge sont mis en évidence de manière majoritaire (Welford, 1958) parce que plus « réguliers » et plus simples à démontrer que les processus de construction, ce qui renforce les représentations négatives des capacités du travailleur vieillissant. (Laville, 1995 : 442-443)

Outre l'aspect méthodologique des études de performance réalisées sur une base expérimentale (en laboratoire), leurs conclusions sont également discutables. À ce sujet, Laville et *al.* (1994) apportent plusieurs bémols aux conclusions faisant état du vieillissement caractérisé en terme de déclin des capacités physiques et cognitives des travailleurs :

1. « [L]’amorçage de ce déclin varie, en temps et en intensité, d’une fonction à l’autre et d’un individu à l’autre : la variabilité inter et intraindividuelle est la règle »¹⁷ (p. 104).
2. « [C] e sont surtout les performances maximales qui manifestent ce déclin ; or le travail ne nécessite pas toujours ces niveaux de performances extrêmes. » (p. 105) De plus, l’empreinte de l’âge sur les fonctions physiologiques et psychologiques diffère selon « l’entraînement physique et mental de la personne concernée » (Millanvoyé, 1995 : 207). Avec de l’entraînement, les performances physiques peuvent s’améliorer. En fait, certaines activités de travail peuvent améliorer les performances, d’autres les diminuer (Davezies, Cassou & Laville, 1993)

¹⁷ Marcelin (1989 : 101) apporte la précision suivante à ce sujet : « Une fois le déclin amorcé, l’involution se poursuit selon des modalités variables. La variabilité est à la fois interindividuelle et intraindividuelle. Le premier qualificatif surgit des comparaisons entre différents individus parvenus au même âge chronologique : en ce qui concerne une fonction donnée, le stade atteint est différent d’une personne à l’autre. Le second qualificatif est relatif aux résultats de l’étude de plusieurs fonctions chez un même individu : certaines restent à un haut niveau, alors que d’autres fonctions sont atteintes ».

3. On a surtout étudié les «effets aggravant ce déclin et les conditions de travail sévère [mais peu] les caractéristiques du travail, qui, à l'inverse, atténuent ce déclin » (p. 105). Or, les « manières de faire » des travailleurs âgés permettent de réduire les effets du déclin sur le plan fonctionnel¹⁸. Sur le plan cognitif, si la mémorisation et la vitesse d'exécution diminuent avec l'âge dans des situations expérimentales artificielles, la familiarité avec de nouvelles tâches et le recours à des connaissances antérieures réduisent les écarts observés entre travailleurs jeunes et vieux¹⁹.
4. Le contexte expérimental des études de performance diffère sensiblement des situations de travail concrètes où les modalités d'apprentissage des travailleurs s'effectuent autant sur le plan individuel (auto-apprentissage) que sur le plan collectif (collaboration d'autrui).

À la lumière de ces critiques, il appert que les conclusions des études à caractère expérimental inciteraient à la marginalisation des individus plutôt qu'à faire en sorte que l'organisation du travail accorde une marge de manœuvre à ceux-ci (Laville & al, 1994). Selon Cassou & Laville, l'évaluation des performances des travailleurs âgés doit tenir compte de l'influence des facteurs environnementaux, dont les conditions de vie et les conditions de travail. Par ailleurs, le vieillissement peut être abordé de deux façons : « La première focalise l'attention sur les pertes et les déclin qui accompagnent l'avance en âge. La seconde met l'accent sur les potentialités de l'individu qui se transforment avec l'avance en âge » (1996 : 25).

On peut donc conclure sur cette partie du texte consacré aux stéréotypes à l'égard des travailleurs vieillissants en mentionnant que les manifestations du vieillissement différentiel au niveau des individus sont plus complexes que la simple équation vieillissement = déclin. Selon Cassou & Laville (*ibid.*), il s'avère à peu près impossible de différencier ce qui relève du vieillissement *intrinsèque* (biologique), dont les manifestations sont universelles, progressives et dégénératives, du vieillissement *extrinsèque* qui résulte de l'influence de facteurs externes (environnementaux) parmi lesquels figurent les conditions de travail,

¹⁸ Évidemment, dans la mesure où les conditions imposées par l'organisation du travail offrent une «marge de manœuvre» aux travailleurs.

¹⁹ Sur cet aspect, Davezies, Cassou & Laville soulignent les études de Cattell et Horn (dont «Age differences in fluid and cristallized intelligence», *Acta psychologica*. 1967. Vol 26 : 107-129) qui leur ont permis de distinguer deux aspects de l'intelligence : «L'intelligence fluide traduirait la capacité du sujet à faire face à des situations nouvelles, et serait la cible principale du vieillissement. L'intelligence cristallisée témoignerait plutôt du stock d'expérience et pourrait être maintenue stable voire, gagner en efficacité. L'examen des résultats obtenus montre pourtant que, même sur les tests censés évaluer l'intelligence fluide, l'effet de l'âge est faible au regard de la variabilité des résultats entre les individus. Mais surtout un entraînement de quelques heures permet d'obtenir une amélioration sensible des résultats aux tests explorant l'intelligence fluide chez des adultes entre 60 et 85 ans.» (1993 : 192)

l'organisation du travail ainsi que les conditions de vie. Ces « facteurs externes » figurent d'ailleurs au coeur des études qui portent sur les relations âge-travail-santé.

4.1.2 Stratégies compensatoires et mobilité : deux moyens de contourner le vieillissement fonctionnel et les contraintes de travail

Comme nous venons de le voir dans la section qui précède, le vieillissement est souvent défini en termes de déclin des capacités fonctionnelles des individus. Pourtant, ces derniers peuvent faire appel à une série de moyens et de ressources afin de contourner cette involution pour accomplir leur travail. Plus encore, le recours à certaines stratégies permettrait non seulement de détourner les effets négatifs du vieillissement biologique mais également ceux des différentes contraintes inhérentes à l'organisation actuelle du travail. Parmi ces stratégies, deux d'entre elles ont retenu l'attention de plusieurs chercheurs : les stratégies compensatoires et la mobilité.

Comment expliquer l'émergence de ces stratégies ? Comme nous le dit Volkoff, « le vieillissement au travail s'inscrit finalement dans une double dynamique : celle des transformations de chacun quand son âge avance (vieillir, c'est changer), où se révèlent aussi les traces du travail passé; et celle des transformations de l'appareil de production, des techniques auxquelles il fait appel, des modes d'organisation du travail. » (Volkoff, dans Salzberg, 1995 : 87-88) Cette double dynamique fait donc apparaître la contradiction entre le vieillissement biologique de l'individu et les caractéristiques du travail dans lequel l'individu évolue à ce stade de sa vie professionnelle. Dans ce contexte, le recours par les travailleurs aux *stratégies compensatoires* leurs permettent de contourner les contraintes de travail. Plus précisément, il s'agit de moyens utilisés dans le but de contrer les effets de l'âge lorsqu'il s'agit de répondre aux exigences du travail, donc de limiter (en apparence) le déclin des capacités fonctionnelles. Volkoff poursuit sur ce point :

« Dans ce contexte, les déficiences éventuelles liées à l'âge ne sont une cause de difficulté que si aucune stratégie de compensation n'est possible. Or, dans le travail, les moyens de compensation peuvent être multiples : modifications des gestes ou des positions dans le travail ; anticipation sur les actions à accomplir (notamment pour éviter les phases d'accélération brutale); coopération au sein d'un collectif de travail ; mise en œuvre de connaissances concrètes acquises au fil des années, etc.» (Volkoff, dans Salzberg, 1995 : 87)

La mise en œuvre de ces stratégies de compensation repose donc essentiellement sur la possibilité offerte par l'organisation du travail d'offrir au travailleur ce que certains auteurs appellent une *marge de manœuvre*. Marquié définit celle-ci comme étant « la latitude dont on dispose entre certaines limites, les possibilités d'action laissées par certaines contraintes, internes ou externes. » (Marquié, 1995 : 212) Ces possibilités d'action reposent principalement sur l'expérience professionnelle du travailleur qui permet de contourner certaines difficultés inhérentes au travail.

En somme, comme nous le dit par ailleurs Laville, « ... des limites fonctionnelles produites par le vieillissement peuvent être compensées par des stratégies efficaces, à condition que l'organisation du travail, les caractéristiques des moyens matériels de travail tolèrent un registre étendu de modalités de réalisation de la tâche. » (1989b : 28) Ainsi, nous pouvons penser, à l'instar de Vézina, que la mise en œuvre de ces stratégies défensives est un « signe du caractère pathogène d'une organisation du travail ». (Vézina, 1996 :179) Quoi qu'il en soit, il semble que c'est de cette manière que les travailleurs plus âgés peuvent rester aussi efficaces que les plus jeunes : en adoptant des stratégies qui permettent de limiter le déclin des capacités fonctionnelles et qui sont en grande partie basées sur l'expérience professionnelle qu'ils possèdent. Par ailleurs, selon Marcelin (1989), ces stratégies de compensations et les marges de manœuvre qui y sont associées peuvent être d'ordre individuel ou collectif.

Une autre manière de contourner les contraintes de travail qui affectent les travailleurs vieillissants est également identifiée dans la littérature : la mobilité. Cette dernière consiste soit en une mobilité *interne*, c'est-à-dire une réaffectation à des postes plus « légers », soit en une mobilité *externe* qui déplace le travailleur vers un autre type de travail et par le fait même vers une organisation du travail possiblement mieux adaptée à ses limites fonctionnelles dues à son avance en âge. Une contradiction est toutefois identifiée par Volkoff (1997) à cet égard. Selon ce dernier, la réaffectation dont il est ici question peut être entravée par le vieillissement de la population active. En effet, avec l'augmentation des travailleurs âgés de 40 ans et plus, on peut s'attendre à un nombre accru de demandes de réaffectation pour des horaires de jour alors que les horaires décalés sont en plein essor.

4.2 Vieillessement *par le travail*

Si les études sur les relations âge-travail-santé sont souvent caractérisées par un premier volet concernant, comme nous venons de le voir, le vieillissement *par rapport* au travail, elles s'intéressent également à un second volet tout aussi important : le vieillissement *par* le travail. L'interrogation fondamentale qui anime les études sur le sujet s'énonce ainsi : en quoi le travail peut-il agir sur le vieillissement ? Plus spécifiquement, il y est question des effets du travail sur la santé des individus selon l'âge. Les variables à l'étude concernent alors les phénomènes d'usure différentielle au travail ainsi que le poids de l'organisation et des contraintes de travail sur le vieillissement produit par celles-ci.

Une telle démarche vise également à identifier et analyser les phénomènes à l'origine des processus de sélection ou d'exclusion des travailleurs vieillissants, mais en mettant cette fois l'accent non pas sur une sélection naturelle mais plutôt sur une sélection produite et trouvant ses origines dans l'organisation et les contraintes actuelles du travail. C'est cette dynamique que se propose de mettre en évidence la section qui suit. Plus précisément, nous verrons les principales composantes de ce vieillissement par le travail, selon trois axes distincts : l'effet des contraintes physiques, l'effet des contraintes psychologiques, ainsi que les impacts à long terme de l'organisation du travail sur la santé et le vieillissement prématuré des travailleurs qui avancent en âge.

4.2.1 Le vieillissement par le travail : contraintes physiques

Dans les écrits recensés, le problème du vieillissement par le travail se pose essentiellement sous l'angle de la gestion de l'arrimage entre les capacités individuelles, les exigences de la production et les caractéristiques des postes de travail. Le fil conducteur des études sur la question porte alors sur les processus dynamiques qui relient l'avancée en âge avec l'organisation et les conditions de travail. Ainsi, certaines conditions de travail semblent accélérer l'âge fonctionnel par rapport à l'âge chronologique : conditions de travail marquées par une forte pénibilité physique, d'importantes contraintes temporelles, des charges de travail élevées, des entraînements particuliers à certains types de tâches ou des expositions longues à des ambiances physiques critiques. Ces facteurs, une fois combinés et mis en relation avec l'âge, ont un impact sur le vieillissement différentiel des individus au niveau physique et peuvent conduire à l'exclusion des travailleurs vieillissants .

Dans la section qui suit, nous nous attarderons à ce que nous présente la littérature quant à cette dynamique.

Comme nous venons de le mentionner, certains facteurs de l'organisation du travail comportent un fort degré de pénibilité. Cette dernière est en grande partie physique (pour ce qui est de la dimension psychologique nous y reviendrons un peu plus loin). Marcelin (1989) identifie trois types de facteurs appelés « facteurs de désadaptation » qui sont susceptibles d'atteindre les travailleurs vieillissants. Ceux-ci sont relatifs à la nature de la tâche (par ex. travail physique, finesse des détails à percevoir, monotonie...), à l'organisation du travail (travail nocturne, posté, ou encore rapidité, répétitivité), et à l'environnement physique (chaleur ou froid, bruit, éclairage déficient, exposition aux vibrations ou à des produits toxiques...). Ces facteurs de pénibilité affectent l'âge de l'usure au travail des individus vieillissants. En effet, les résultats des études scientifiques indiquent que les travailleurs vieillissants ont aussi l'âge de leur usure au travail, c'est-à-dire que les facteurs de pénibilité s'imprègnent dans leur état de santé pour ensuite intervenir sur la répartition des âges à l'intérieur des entreprises et ainsi contribuer à l'exclusion de certaines catégories de travailleurs.

Concernant la pénibilité au travail, deux aspects du problème sont importants à retenir. Premièrement, il semble que la pénibilité augmente avec l'âge. Cette notion revient souvent dans les écrits et prend diverses formes : rythmes de travail, préoccupations des travailleurs vis-à-vis de leur travail, adaptation que cela nécessite de leur part. Ce dernier critère de l'adaptabilité différencie les travailleurs jugés compétents par l'entreprise de ceux qui ne le sont pas en regard de l'évolution technologique et organisationnelle de celle-ci. (Dessors, Scram et Volkoff, 1990) Ainsi, les travailleurs qui avancent en âge ressentent plus fortement l'impact de ces facteurs de pénibilité et peuvent se voir exclus du travail en raison de la difficulté à s'adapter. Deuxièmement, certains mécanismes d'exclusion apparaissent une fois considérées les conditions de travail et les contraintes mises en relation avec les pyramides d'âges dans certains postes de travail ou secteurs d'emploi. Ceci rend compte d'une répartition non aléatoire à l'intérieur des entreprises selon les types de postes de travail. Il existerait donc des âges charnières où s'opère cette différenciation et qui constitueraient un indice de la pénibilité du travail. Cela, sans compter les travailleurs qui ont changé de poste ou qui ont tout simplement quitté leur emploi devenu trop contraignant.

En somme, nous nous trouvons devant un double processus : les contraintes du travail vont jouer un rôle pénalisant pour les travailleurs vieillissants en raison de la difficulté du travail et de l'usure qu'elles produisent. L'effet des contraintes de travail peut donc être insidieux, usant le travailleur et provoquant l'altération précoce de certaines parties de son organisme. Le travail devient progressivement plus difficile et parfois finalement impossible, provoquant alors l'exclusion du milieu de travail. Cette usure est donc le produit combiné de processus naturels d'involution liés à l'âge et de l'interaction complexe des facteurs de pénibilité du travail.

Sous le poids des contraintes importantes dans l'organisation du travail, la quantité et la qualité du travail ne peuvent donc être maintenues par l'individu. Les absences se répètent, tandis que la fatigue, l'anxiété et l'insomnie pèsent sur le travailleur qui peut voir jusqu'à son emploi menacé. Pour prendre ce dernier exemple lié au sommeil, la littérature soulève que, outre un effet classique de l'âge sur la détérioration du sommeil, il existe une interrelation entre le sommeil et l'activité de travail : horaires de travail et contraintes organisationnelles ont des répercussions sur la qualité du sommeil et ces phénomènes s'accroissent avec le vieillissement. (Butat et *al.*, 1999) C'est donc dire que les travailleurs vieillissants sont de plus en plus affectés en termes d'usure par le travail à mesure qu'ils avancent en âge. Présente dans toutes les tranches d'âge, cette usure devient irréversible une fois associée à certaines contraintes du travail. Elle tend à s'accroître au fil du temps qui passe contrairement à une usure temporaire où quelques jours de repos suffisent pour y remédier.

Un autre aspect intéressant du problème posé par l'usure physique au travail est souligné dans l'enquête ESTEV²⁰. Les auteurs de celle-ci proposent une typologie des contraintes liées au travail dont l'une des dimensions porte sur les contraintes de travail dites « déclinantes ». Ce qui est entendu ici c'est que ce type de contrainte a diminué avec le temps, les travailleurs plus âgés (52 ans) ayant jadis été davantage exposés à celles-ci que les travailleurs plus jeunes (37 ans). Un effet d'époque entre donc en jeu dans la compréhension de l'usure au travail. En effet, les travailleurs vieillissants d'aujourd'hui n'ont pas la même trajectoire professionnelle que les cohortes plus jeunes, ce qui a pour effet de leur faire subir certaines contraintes auxquelles les générations suivantes n'ont pas nécessairement à faire face. On peut ainsi faire l'hypothèse que cet effet d'époque pénalise

²⁰ Voir Derriennic, F. ; Touranchet, A & Volkoff, S. (1996) . *Âge, travail, santé : études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans. Enquête ESTEV*. Paris, Éditions INSERM.

davantage les travailleurs vieillissants qui nous intéressent aujourd'hui que ceux des générations futures.

Cependant, les résultats présentés dans les études scientifiques « sont loin d'être simplificateurs du type une cause – un effet. Au contraire, ils soutiennent plutôt la thèse que des combinaisons de causes (dans le travail) sont à l'œuvre sur des combinaisons d'effets (sur la santé) puisque les mêmes facteurs ou les mêmes combinaisons de facteurs peuvent jouer simultanément sur plusieurs aspects de la santé » (Derriennic et Laville, 1996 : 362). Il semble que la conjonction de trois types de contraintes (contraintes posturales, contraintes de temps et contraintes de gestion d'un type de variabilité) produit cette usure et exclut les travailleurs plus âgés. Sur le plan méthodologique, on ne peut comprendre l'ampleur de ce phénomène que si l'on précise soigneusement les caractéristiques de chaque situation particulière, les caractéristiques de l'opérateur, de sa tâche et de son environnement actuel et antérieur : niveau de formation, nature et quantité de l'expérience acquise au cours de la carrière professionnelle, nature des tâches et des contraintes. La valeur prédictive de l'âge est aussi fortement hypothéquée par la grande variabilité qui existe entre individus du même âge, variabilité qui découle en grande partie de toutes ces caractéristiques.

4.2.2 Vieillesse par le travail : contraintes psychologiques

L'usure différentielle par le travail ne se manifeste pas uniquement en terme d'altérations à la santé physique des travailleurs ; son impact sur la santé psychologique des travailleurs vieillissants est également important. Si l'on se situe au niveau subjectif de la perception du travail par le travailleur vieillissant, on constate que les exigences du travail suscitent chez ce dernier un sentiment d'usure psychologique qui se révèle plus fréquent avec l'avancée en âge. Ce sentiment d'usure s'exprime de différentes manières : sentiment de solitude, malaise professionnel, intolérance à la contrainte professionnelle, manque d'autonomie ou d'intérêt, stress et épuisement professionnel. Avant d'aborder plus en détail chacun de ces éléments, nous allons tout d'abord préciser les contours de l'usure psychologique engendrée par les contraintes liées à l'organisation du travail.

Tout d'abord, on ne peut parler d'usure psychologique sans faire un lien avec les problèmes de santé mentale observables chez les travailleurs vieillissants. Or, il apparaît que ces problèmes de santé mentale sont fortement attribuables au milieu de travail comme le

soulignent Saint-Arnaud et Vézina (1993). Dans leur article intitulé *Santé mentale et organisation du travail* (1993), ces auteurs identifient différentes phases par lesquelles se manifeste la tension psychique. Selon eux, la première phase rejoint les « réactions de l'organisme qui servent de mécanisme de défense, de récupération physique ou psychologique » (*ibid* : 35). La deuxième phase concerne, pour sa part, les manifestations d'affections menant les individus à demander de l'aide professionnelle. La troisième phase traite des affections graves ayant des conséquences physiques importantes pour l'individu.

Par ailleurs, toujours selon les mêmes auteurs, si l'on veut déterminer ce qui dans l'organisation du travail peut être une source de déséquilibre mental, il faut s'attarder aux déterminants de l'équilibre psychologique de l'individu soit : l'utilisation efficace des capacités mentales, le sentiment de faire un travail significatif, l'interaction avec le milieu et enfin le sentiment de reconnaissance. Saint-Arnaud et Vézina identifient également deux composantes de l'organisation du travail qu'ils jugent significatives pour comprendre ce qui nuit aux conditions de l'équilibre psychologique de l'individu : la division technique et la division humaine du travail. Tout d'abord, la division technique du travail doit être comprise dans le sens où une organisation rigide du travail augmente la charge mentale imposée aux travailleurs, et ce indépendamment de leur âge. Ce type d'organisation se caractérise notamment par une absence de signification donnée à la tâche par le travailleur, engendrant chez ce dernier « un sentiment d'impuissance et de dévalorisation » (*ibid* : 35) qui contribue entre autre à l'usure prématurée des individus. La possibilité de mettre en œuvre des marges de manœuvre et le pouvoir décisionnel des travailleurs sont également importants, au même titre qu'une bonne définition des ressources nécessaires et la reconnaissance du travail accompli. En somme, une division rigide du travail participe directement à un mauvais équilibre psychologique.

Par ailleurs, en ce qui concerne la division humaine du travail, les auteurs mentionnent l'importance de la reconnaissance du travail par autrui (collègues de travail, supérieurs hiérarchiques). Toutefois, « pour que la reconnaissance soit opérante, il faut pouvoir discuter les façons d'accomplir le travail et construire des savoir-faire communs, qui déterminent ce qui tient lieu de compétences ». (*ibid* : 38) Saint-Arnaud et Vézina (1993) mentionnent également la nécessité qu'une autorité moyenne soit exercée à l'égard des travailleurs et que ceux-ci puissent bénéficier d'un soutien social, particulièrement dans le cas des professions à forte charge émotionnelle. Enfin, ces auteurs affirment que bien qu'il soit important de s'attarder à l'organisation du travail, il ne faut pas oublier pour autant les

facteurs liés aux individus, lesquels peuvent aussi perturber l'équilibre psychologique de ces derniers.

Par ailleurs, Bourbonnais et *al.* apportent la précision suivante :

« (...) Les études récentes indiquent que certaines composantes de l'organisation du travail pourraient contribuer au développement de problèmes de santé mentale. En lien avec le modèle théorique de la tension au travail proposé par Karasek, les études les plus consistantes identifient trois composantes précises de l'organisation du travail : la demande psychologique élevée, la latitude décisionnelle faible et un faible soutien social au travail. » (Bourbonnais et al., 1997 : 10)

Si l'on se fie à la littérature, cette affirmation est corroborée par la majorité des auteurs qui s'intéressent à la question ; plus encore, le modèle de la tension au travail développé par Karasek fait aujourd'hui figure de proue dans les écrits sur l'usure psychologique due au travail. Selon celui-ci, la combinaison d'une demande psychologique élevée et d'une latitude décisionnelle faible contribue à augmenter la tension au travail et par le fait même la détresse émotionnelle de l'individu dans son rapport au travail, ce qui constitue un déterminant majeur du vieillissement prématuré dans sa dimension psychologique.

Un premier élément concret mentionné dans la littérature quant à la dimension psychologique de l'usure au travail concerne le sentiment de solitude. Celui-ci est fortement relié, dans cette perspective, à l'organisation du travail et peut être mis en relation avec l'âge. Ce sentiment de solitude peut résulter de contraintes liées à l'organisation du travail en tant que telle (horaires, contraintes de temps) mais aussi à des facteurs psychosociaux liés à la perception globale du travail par les travailleurs vieillissants. Certaines études laissent entendre que le fait de vivre seul, de présenter des signes dépressifs apparaît logiquement comme les facteurs de risque les plus importants et ce, d'une façon plus nette chez les sujets masculins. L'âge reste également un facteur lié au sentiment de solitude. Celui-ci :

« s'accroît quand les horaires de travail sont décalés (tôt le matin, ou tard le soir et travail de nuit), même pour les sujets qui ont connu de tels horaires dans leur passé et qui ne les ont plus au moment de l'enquête. Le sentiment de solitude s'accroît également quand les caractéristiques perçues du travail sont négatives, en particulier quand le travail est jugé monotone et quand on déclare ne pas avoir les moyens pour faire un travail de bonne qualité. » (Henrard, Clément et Derriennic, 1996 : 36-37)

Chez les hommes, le sentiment de solitude est associé au fait de ne pas avoir choisi son métier (d'où l'importance du parcours professionnel) alors que chez les femmes, il est plutôt associé au fait que le travail ne permet pas d'apprendre des choses. Ces résultats laissent supposer que le sentiment de solitude augmente avec l'âge, révélant ainsi une usure prématurée due à l'organisation du travail.

Par ailleurs, certaines professions, notamment celles du secteur de l'enseignement (Payeur et David, 1992), génèrent un *malaise professionnel* chez les travailleurs vieillissants. Cette notion représente le deuxième élément souvent mentionné dans les études consacrées à la dimension psychologique de l'usure au travail. Ce malaise se traduit essentiellement par une insatisfaction du travailleur par rapport au support obtenu dans la réalisation de tâches professionnelles mais aussi pour faire face au changement dans l'organisation du travail. Les effets mentionnés sont de la fatigue (tiraillement entre la passion pour le travail et la lourdeur de la tâche) et une certaine désillusion (démotivation à cause du manque de soutien et de la lourdeur de la tâche). Cette situation n'est pas redevable au vieillissement chronologique mais plutôt « aux difficultés inhérentes à un travail, centré sur les relations humaines, dans un contexte où le support reçu s'avère manifestement insuffisant, générant ainsi un stress important. » (Payeur et David, 1992 : 97) Donc, bien davantage que l'âge des individus, ce sont des facteurs résultants de politiques d'emploi, d'organisations du travail et de gestions du personnel qui influencent la satisfaction des travailleurs, notamment dans le secteur de l'enseignement.

La capacité des individus à faire face à la contrainte professionnelle représente un autre trait pouvant affecter la santé psychique des travailleurs vieillissants. Selon certains auteurs, dont Derriennic et Laville (1996), ceux d'entre eux qui éprouvent de la difficulté à tolérer les différentes contraintes imposées par l'organisation du travail dans laquelle ils évoluent sont susceptibles de développer des problèmes sur le plan de l'équilibre psychologique, notamment en ce qui concerne la santé perçue :

« Si l'on considère la perception des contraintes de travail on peut dire, tant chez les hommes que chez les femmes, que ce n'est pas tellement la perception de l'existence ou non de ces contraintes qui modifierait la santé perçue, mais plutôt leur degré de tolérance ; c'est parmi les sujets qui disent éprouver des difficultés à supporter ces contraintes que la santé perçue est nettement plus dégradée, ceci dans toutes ses composantes, physiques ou psychiques, qu'il s'agisse des salariés "cols blancs" ou "cols bleus". De sorte qu'il apparaît très important d'examiner le travail non seulement à la lumière classique de ce qui

peut être objectivement nocif mais aussi du rapport subjectif que les salariés établissent avec leur travail. » (Derriennic et Laville, 1996 : 357)

Nous sommes ainsi amenés à comprendre que la capacité de tolérance à la contrainte professionnelle intervient directement sur la santé des travailleurs vieillissants. Plus encore, il appert que lorsque le travailleur avance en âge, il supporte de plus en plus mal les pressions psychologiques liées à la réalisation de tâches urgentes (Gaudart, 1994). Ce point rejoint les propos soutenus par Derriennic et Laville qui affirment également que « ... presque systématiquement, l'âge est apparu comme un facteur supplémentaire aggravant à lui seul la santé perçue... » (Derriennic et Laville, 1996 : 357-358) C'est donc dire que non seulement une partie du vieillissement prématuré, du moins dans sa dimension psychologique, est dû à la difficulté de supporter la contrainte mais que cela devient encore plus problématique avec l'avance en âge des individus concernés. De là, l'importance d'interroger l'organisation du travail afin de détecter ce qui est problématique, pour ensuite être à même de proposer certaines solutions qui amélioreront la santé perçue des individus mais également l'équilibre entre les exigences du travail et l'âge fonctionnel de ceux-ci.

Le manque d'autonomie ou d'intérêt de l'individu par rapport à son travail représente également un autre élément à prendre en considération pour mieux comprendre la dimension psychologique de l'usure par le travail. À ce sujet, Derriennic et Laville affirment que :

« (...) c'est justement lorsque les salariés disent ne pas avoir les moyens pour faire un travail de bonne qualité, ou ne pas pouvoir décider eux-mêmes de la façon de travailler, ou encore que le travail perd de l'intérêt, que certaines altérations de la santé se présentent d'une façon plus fréquente, qu'il s'agisse de la santé physique, avec par exemple, les atteintes musculo-squelettiques ou de la santé psychique avec davantage de souffrances (réactions émotionnelles et isolement social). » (Derriennic et Laville, 1996 :363)

De l'avis de ces auteurs, certaines déficiences à ce chapitre peuvent contribuer aux vieillissement différentiel des individus, dans le sens où le manque d'intérêt ou d'autonomie au travail est susceptible d'entraîner chez l'individu des souffrances psychiques importantes. Toutefois, cet élément intervient autant au niveau de la santé physique qu'à celui psychologique. La dimension subjective occupe donc une place importante dans le vieillissement différentiel et ce sur tous les plans.

Enfin, qui dit rapport subjectif entre l'individu et son travail fait généralement un lien avec les problèmes que sont le stress et l'épuisement professionnel. De nombreux auteurs se sont penchés sur la question, dont Neveu qui suggère une définition intéressante de cette forme d'épuisement. Selon lui, il s'agit d'une « phase d'effritement psychologique causé par un stress non surmonté. » (Neveu, 1996 : 174) L'apparition de l'épuisement professionnel serait une réponse à un environnement professionnel stressant et participerait directement à l'usure prématurée des travailleurs. Selon cet auteur, ce problème se caractérise par quelques éléments essentiels : « chute de l'estime de soi, un rejet de son environnement et une sensibilité émotionnelle à fleur de peau. » (*Ibid.*) Dans une étude en milieu hospitalier, Neveu identifie cinq dimensions explicatives de l'épuisement professionnel. Il s'agit premièrement du *sentiment d'inutilité*. Ce dernier se caractérise par l'absence de réalisation de projets professionnels qui permettrait à la personne de se sentir utile et d'ainsi apporter un sens à sa vie et à celle des autres.

La seconde dimension fait quant à elle référence à la *perception de l'incompétence de l'individu*. Ce dernier doute de la qualité effective du travail accompli, ce qui génère en lui une frustration au niveau de la conscience professionnelle. Un autre facteur explicatif de l'épuisement professionnel concerne *l'insatisfaction par rapport aux attentes envers la profession*. Le travailleur est alors désillusionné et perçoit un décalage entre ses attentes professionnelles de départ et la réalité, ce qui contribue à l'apparition de ce trouble. Un autre élément identifié par Neveu fait référence à ce qu'il appelle le *locus of control*, c'est-à-dire un malaise par rapport à une situation échappant à la maîtrise de l'acteur. Ce dernier est en présence d'influences externes qui déterminent la nature et la qualité du travail à accomplir, ce qui bloque son investissement créateur. Enfin, la dernière dimension retenue est celle de *l'empathie*. Dans certaines professions d'aide, notamment celle du secteur hospitalier, le travailleur ressent un fort besoin d'acceptation de la part du malade. Si tel n'est pas le cas, celui-ci est plus susceptible de vivre un épuisement professionnel que celui qui se sent accepté par ce dernier.

Il semble donc que l'épuisement professionnel est directement relié au concept de stress ressenti au travail, et que certaines professions sont plus sensibles à ce problème. En effet, certaines « populations sensibles ont été identifiées auprès des personnes exerçant un métier d'aide, d'assistance ou de formation les plaçant régulièrement en position de contact, et de compromis continu, avec des logiques organisationnelles et/ou émotionnelles de nature contradictoire... ». (Neveu, 1996 : 175) Nous pouvons donc faire l'hypothèse que ce phénomène participe au vieillissement prématuré dans la mesure où les facteurs explicatifs

découlent directement de l'organisation du travail et que l'impression négative que l'individu s'en fait l'entraîne dans une dynamique d'usure différentielle. Toutefois, l'épuisement professionnel et le stress sont multidimensionnels, ils varient selon le secteur professionnel et selon les caractéristiques individuelles. Une fois mises en relation avec l'âge, nous pouvons comprendre que ces phénomènes prennent de l'ampleur avec l'avancée en âge. En résumé, certains auteurs soulèvent l'hypothèse que les aspects organisationnels du travail et le vécu de la situation de travail peuvent ébranler l'équilibre psychique des travailleurs vieillissants et ainsi contribuer à leur usure différentielle. Néanmoins, certaines recherches démontrent que les politiques organisationnelles peuvent être remaniées afin d'augmenter la satisfaction au travail et de diminuer le niveau d'épuisement professionnel. (Martin et Schinke, 1998).

5. Effets à long terme des contraintes professionnelles sur la santé des travailleurs

Dans leur étude portant sur l'incapacité permanente sévère qui accompagne la forme de rémunération au rendement, Vézina et al. (1994) mentionnent un élément important :

« Dans l'environnement professionnel, certaines caractéristiques de l'organisation du travail sont fréquemment associées à des réactions physiologiques de l'organisme et à des problèmes mineurs de santé ; ainsi, les effets à court terme sur la santé d'une division poussée du travail, certains modes de rémunération et, de façon plus générale, d'un travail répétitif sous contrainte de temps sont bien connus. Les connaissances sont malheureusement plus pauvres sur les effets cumulés ou effets à long terme de ce type d'organisation du travail sur la santé. » (Vézina et al., 1994 :523)

Les auteurs soulèvent ici un point intéressant du vieillissement par le travail. En effet, si l'organisation du travail contribue dans certains cas à l'usure prématurée des travailleurs, les effets à long terme de cette dynamique se doivent d'être considérés sous un angle particulier par rapport aux impacts immédiats. Il s'avère donc important de prendre en considération les conséquences d'une organisation du travail pathogène sur la capacité pour l'individu de vieillir en bonne santé et de se maintenir en emploi malgré son avance en âge. D'autres auteurs partagent ce point de vue alors qu'ils signalent l'importance de tenir compte de la corrélation qui existe entre santé et trajectoire professionnelle de l'individu.

Quels sont les facteurs les plus susceptibles de permettre une meilleure compréhension des effets à long terme des contraintes professionnelles ? Nous avons déjà signalé l'importance de la pénibilité physique comme facteur susceptible de contribuer à l'usure prématurée des travailleurs. En effet, certains de ceux-ci peuvent avoir un impact à long terme, comme le port de charges lourdes et les postures pénibles pouvant entraîner une augmentation de la fréquence des douleurs ostéo-articulaires chez les individus exposés mais également un accroissement de ce type de douleur chez les individus anciennement exposés, comme les auteurs de l'enquête ESTEV l'ont signalé. Nous sommes donc en présence d'effets à long terme de certains facteurs de pénibilité physique même si ces effets se font davantage sentir dans la seconde partie de la vie professionnelle, c'est-à-dire quand la durée de travail a été suffisamment longue pour avoir laissé des empreintes sur l'état physique des sujets.

Certains types d'emploi peuvent également avoir des effets sur la santé qui n'apparaissent souvent que beaucoup plus tard dans la vie professionnelle des individus, ou même après. Par exemple, selon Teiger et *al.*, les travailleurs de nuit sont plus nombreux à prendre une retraite anticipée pour des raisons de santé. Ils meurent plus jeunes et en plus grand nombre que les autres travailleurs. Ainsi :

«... le travail de nuit permanent aurait des effets à la fois relativement directs et immédiats (prise de poids par exemple) et indirects, à moyen terme (morbidité élevée) et à long terme (mortalité précoce), qui pourraient être dus à une moindre résistance de l'organisme aux agressions sévères du travail » (Teiger et al., cité dans Quiénnec et al., 1995 :284).

L'auteur conclut en disant qu'au long des années, il n'y a non pas accoutumance au travail de nuit par l'individu mais intolérance progressivement croissante de sa part. Ce constat converge avec les résultats obtenus par Vézina et *al.* (1994) à savoir que ce phénomène relève d'une évolution continue avec l'âge plutôt que d'une modification de la progression. D'ailleurs, selon ces derniers, certains secteurs d'emploi semblent présenter plus d'effets à long terme en termes d'usure due au travail. Par exemple, dans le secteur du vêtement, les opératrices de machines à coudre rémunérées à la pièce présentent un taux d'incapacité permanente sévère significativement plus élevé que les opératrices rémunérées à l'heure. Il est donc possible d'identifier et d'isoler des caractéristiques de l'organisation du travail de certains secteurs dont les effets sur la santé apparaissent à long terme et se traduisent, par

exemple, par des problèmes ostéo-articulaires assimilables à l'usure ou au vieillissement prématuré, empêchant les personnes de vaquer à leurs occupations habituelles.

D'autres études concluent que le niveau de santé après la retraite est lié à la mobilité professionnelle passée. On peut ainsi faire l'hypothèse que les atteintes de la santé une fois acquises sont durables et n'évoluent plus d'une façon différentielle selon la mobilité dans le passé professionnel. En somme, quelqu'un peut être malade aujourd'hui à cause de son emploi antérieur. C'est donc dire que la trajectoire professionnelle intervient dans le phénomène de l'usure prématurée, dans le sens où un emploi passé comportant certains facteurs de pénibilité peut avoir des effets que plus tard dans la vie de l'individu.

Selon cette logique, certaines contraintes de travail affectant la santé des travailleurs à long terme peuvent exclure les travailleurs vieillissants plus tôt du marché de l'emploi. C'est ainsi que les impacts de l'organisation du travail sur une période plus longue influencent dans certains cas l'âge de la prise de retraite, obligeant parfois les individus à quitter plus tôt le marché de l'emploi en raison de problèmes de santé. Ces problèmes sont le résultat d'une usure prématurée qui influence directement la santé à long terme des travailleurs concernés. David et Bigaouette (1994) affirment en effet, dans leur étude portant sur les prises de retraite dans une municipalité de la région de Québec, que les cols bleus sont deux fois plus nombreux à devoir prendre leur retraite pour des raisons d'âge ou d'invalidité que les cols blancs. Les auteurs expliquent cette situation par le fait que « chez les cols bleus, les contraintes du travail, les risques à la sécurité et les agressions environnementales exigeraient davantage de capacités physiques et augmenteraient la gravité des accidents, des maladies et des problèmes de santé. » (David et Bigaouette, 1994 : 509) C'est donc dire que les conditions de travail difficiles qui caractérisent certaines formes d'emploi influencent l'âge de la prise de retraite, obligeant certains individus à quitter prématurément leur emploi pour des raisons de santé.

Si un travail pénible peut, dans certains cas, expliquer la prise de retraite à des âges plus précoces, il en est de même en ce qui concerne l'espérance de vie. Il semble effectivement que certains effets du travail à long terme peuvent entraîner une espérance de vie moindre chez certains travailleurs, donc une mort prématurée. Quelques études (par exemple celle de Desplanques, citée dans Marcelin 1989) ont démontré qu'aux conditions de travail les plus pénibles correspond l'espérance de vie la plus courte. De plus, toujours selon l'étude menée par David et Bigaouette (1994), les cols bleus présentent un taux de mortalité (à court terme) plus élevé que les cols blancs. Ce résultat amène ces auteurs à poser

l'hypothèse suivante : « Ne pourrait-on pas y voir les indices d'un processus d'usure prématurée ou de vieillissement accéléré qui affecte démesurément certaines catégories de travailleurs à cause, en autres, des agressions environnementales et des contraintes de leur travail et qui raccourcit la durée de vie ? » (David et Bigaouette, 1994 : 514) Il semble donc que des conditions de travail pénibles affectent l'espérance de vie des individus qui y sont exposés, comparativement à d'autres catégories de travailleurs ne rencontrant pas de telles contraintes lors de leur vie professionnelle. En effet, « [l]a forte proportion de décès à court terme après la prise de retraite qu'on observe parmi les retraités pour invalidité renvoie davantage aux effets des conditions de travail et d'emploi et à ceux des itinéraires professionnels sur la santé des travailleurs. » (*Ibid* : 512) Ces résultats confirment donc l'influence des conditions de travail sur l'espérance de vie mais aussi, comme nous l'avons vu plus tôt, l'impact de la trajectoire professionnelle sur la santé à long terme des travailleurs. De nombreux auteurs vont aussi dans le sens de tels propos, ce qui nous laisse penser que cette dynamique est majeure dans la compréhension du vieillissement par le travail.

Il semble donc que la part des effets à long terme permet une meilleure compréhension du vieillissement par le travail. Elle doit être prise en considération à l'instar d'autres variables comme les caractéristiques individuelles, la trajectoire professionnelle, le secteur et la forme d'emploi des travailleurs vieillissants.

6. Conclusions

6.1 Quelques solutions possibles à l'usure professionnelle précoce

À la lumière de cette recension des écrits scientifiques sur le vieillissement prématuré des travailleurs, nous devons reconnaître qu'il existe un problème dans l'organisation, les conditions et les exigences de travail qui prévalent actuellement et leur adéquation avec les capacités fonctionnelles des individus qui avancent en âge. À cet égard, certains auteurs proposent différentes solutions à ce problème qui risque de provoquer le vieillissement prématuré des travailleurs et par le fait même leur exclusion précoce de leur poste de travail ou même du marché de l'emploi en général. Ces suggestions prennent la forme de changements à apporter aux conditions et à l'organisation du travail, afin d'assurer une place aux travailleurs vieillissants parmi la population active.

La première solution proposée est de permettre aux travailleurs vieillissants de conserver une marge de manœuvre dans la réalisation de leurs tâches (Volkoff, 1997). Ces derniers doivent pouvoir miser sur leurs compétences et leurs expériences professionnelles afin d'atténuer certaines déficiences apparaissant avec l'âge et qui leurs rendent les tâches plus exigeantes (*ibid.*). En effet, une telle pratique leur donnerait l'opportunité de faire face à la flexibilisation de l'appareil de production, laquelle donne lieu à une organisation du travail limitant les marges de manœuvre des travailleurs. Or, l'utilisation de stratégies compensatoires permet justement aux travailleurs de « s'épargner un peu ». Malheureusement, dans la plupart des cas, l'organisation actuelle du travail de favorise peu la mise en application de ces stratégies.

Une autre solution suggérée par Dessors, Scram et Volkoff (1990) va un peu dans le même sens que la première : favoriser la formation des travailleurs vieillissants de manière à assurer une certaine continuité entre leurs compétences et les exigences actuelles du travail. Le concept de « capital d'expérience » prend ici une importance particulière. En effet, si les travailleurs plus âgés possèdent plus d'expérience professionnelle que les plus jeunes, il est toutefois nécessaire que le milieu offre une formation continue à ceux-ci afin de s'assurer que ce capital est mis à profit. Or, selon ces auteurs, certaines entreprises licencient délibérément les travailleurs plus âgés dans le but de rajeunir leurs effectifs plutôt que de miser sur un capital d'expérience professionnelle. Plus encore, de nombreux écrits signalent que la plupart des entreprises ne favorisent pas cette formation puisqu'elles

adhèrent à un stéréotype très répandu à l'effet que les travailleurs vieillissants ne sont plus aptes à accomplir une telle démarche en raison de l'involution de leurs capacités d'apprentissage. Ainsi, selon Davezies, « ... le discours sur l'aptitude moindre des travailleurs âgés à s'intégrer dans les processus nouveaux ne serait bien souvent que la rationalisation d'un choix en faveur de l'investissement dans la formation des jeunes, investissement jugé plus rentable dans la durée. » (1995 : 90). Les entreprises auraient plutôt intérêt à se défaire de ce préjugé puisque les individus plus âgés ont les aptitudes nécessaires pour cette formation et ils disposent d'un bagage professionnel qui peut être très avantageux pour l'entreprise s'il est mis à profit.

Il n'en demeure pas moins qu'actuellement cette discrimination quant aux capacités d'apprentissage justifie la faible formation offerte aux travailleurs vieillissants. Par exemple, Gaullier et *al.* mentionnent que « toutes les études montrent que l'importance de la participation à la formation diminue avec l'âge, le taux d'accès diminuant fortement après 40 ans. » (1993 : 188) Ils expliquent cette situation par une gestion de la formation dans les entreprises qui est discriminante à l'égard des travailleurs âgés, une approche pédagogique adaptée pour les plus jeunes mais non aux travailleurs âgés plus expérimentés, les travailleurs eux-mêmes qui s'auto-excluent des programmes de formation. Pourtant, la formation des travailleurs vieillissants représente une solution, parmi d'autres, à l'usure prématurée puisque ces derniers pourraient alors conserver leur emploi plus longtemps et moins souffrir du décalage entre le déclin de leurs capacités fonctionnelles et les exigences actuelles du travail. Comme on peut le constater, la formation des salariés vieillissants demeure donc un enjeu important pour les individus et les entreprises en raison de la segmentation du marché du travail et de l'introduction de nouvelles technologies qui nécessitent une formation continue.

Une autre solution qui apparaît dans les écrits recensés consiste à miser sur les aspects positifs du vieillissement au travail (compétences, expérience des travailleurs) en levant les obstacles qui limitent l'apport personnel des individus à l'évolution de leur travail. Selon Davezies (1995), le fait que le travailleur ne sent pas qu'il contribue d'une quelconque manière à la façon dont se déroule sa vie professionnelle peut contribuer à son usure précoce :

« ... le résultat le plus important consiste en une meilleure appréciation par les salariés âgés du lien entre l'engagement dans le travail et les bénéfices que l'on peut en attendre. Or l'expérience de travail est bien souvent une expérience négative, voire corrosive. Les occasions offertes, au travail, de trouver une issue

socialement valorisée à la prise de conscience des limites qu'implique le vieillissement sont très inégalement réparties. La perte par le sujet de l'espoir de jouer dans le travail les questions qui le constituent, le désinvestissement qu'elle implique, les manifestations de repli défensif, sont probablement parmi les phénomènes les plus [fréquents] (...) L'expérience de travail est alors vidée de son sens, au risque de la désorganisation psychosomatique, et du vieillissement prématuré. » (Davezies, 1995 : 94)

Il existerait donc certaines situations où la difficulté pour un travailleur de mobiliser son expérience professionnelle pour faire face aux contraintes de travail se manifeste davantage. En fait, selon Davezies, ces situations sont de deux types : celles qui mettent en œuvre des contraintes face auxquelles il n'est pas possible de mobiliser l'expérience, et celles qui perturbent l'élaboration de cette expérience et son investissement dans les transformations du travail. Comme le précise Davezies, « L'obstacle, ce sont alors les organisations du travail qui interdisent aux salariés toute possibilité d'apporter une contribution personnelle significative à l'évolution de leur travail. » (1995 : 95-96). En somme, la santé du travailleur vieillissant repose en partie sur la possibilité pour celui-ci de tracer son propre chemin. Conséquemment, le fait de miser sur les aspects positifs du vieillissement au travail représente une solution possible à l'usure prématurée.

Dans un autre ordre d'idée, Quiénnec et *al.* (1995) mentionnent dans leur étude sur les effets des formes de travail atypiques que « ... les perturbations engendrées par les horaires atypiques se développent sur des bases de temps relativement longues : certains troubles ne se détectant même qu'après la retraite. » (Quiénnec et *al.*, dans Marquié et *al.*, 1995 : 283) Nous retrouvons ici un autre élément primordial pour la compréhension de l'usure prématurée et celle des solutions possibles à ce phénomène : l'importance du cheminement professionnel des individus. Il semble effectivement que la trajectoire professionnelle des travailleurs intervient directement, du moins dans certains cas, sur le développement d'un vieillissement prématuré. Ce point est souvent mentionné par les différents auteurs qui se sont penchés sur la question. Par exemple, dans leur étude sur les effets du travail sur rotation, De Zwart et Meijman (1994) affirment que le fait d'occuper ce type d'emploi sur une longue période augmente les risques de voir apparaître certains troubles du sommeil ainsi que des maladies gastro-intestinales, squelettiques ou cardiaques. En effet, ces troubles semblent plus importants chez les travailleurs plus âgés que chez les plus jeunes. Ils augmentent aussi avec le nombre d'années passées à occuper un emploi sur rotation. Donc, la combinaison d'une avance en âge et d'une exposition à long terme à ce type de travail laisse anticiper certains risques pour la santé des travailleurs.

Par ailleurs, Laville et *al.* (1994) mentionnent que la trajectoire professionnelle des individus intervient sur leur santé dans le sens où une exposition à long terme à diverses contraintes pénibles du travail laisse entrevoir une forme d'usure prématurée. Celle-ci se traduit non pas, comme nous l'avons vu, par l'apparition de troubles précis dus à l'occupation à long terme d'un emploi aux conditions difficiles mais bien par un vieillissement différentiel dû à une constante exposition à celles-ci et ce même si l'individu a changé d'emploi plusieurs fois au cours de sa vie. Considérer le cheminement professionnel des individus semble donc une des solutions possibles à l'usure prématurée, dans le sens où ce parcours détermine en partie la santé des travailleurs à un âge plus avancé et que l'organisation du travail doit tenir compte de cette réalité : « C'est donc bien en reconstituant le parcours de vie des salariés et l'évolution du travail et des entreprises qu'on peut commencer à comprendre comment interagissent dans leur dimension temporelle les différents facteurs qui déterminent la situation du salarié vieillissant. » (Laville et *al.*, 1994 :107)

Évidemment, outre l'exposition à diverses contraintes dans la réalisation de la tâche, l'organisation du travail constitue en soi une partie du problème mais aussi une solution à l'usure prématurée des travailleurs. Certains auteurs affirment qu'un bon aménagement des lieux de travail et du temps de travail représente une voie possible à ce problème. Par exemple, l'alternance entre travail de jour et travail de nuit ou encore la réduction des cadences de travail peuvent permettre à certains travailleurs qui avancent en âge de contourner l'involution de leurs capacités fonctionnelles et de demeurer plus longtemps en emploi.

Enfin, une dernière solution proposée dans certains des écrits consultés porte sur le développement de politiques de maintien à l'emploi qui tiendraient compte de la diversité de la population active. On insiste alors sur le fait que ces politiques devraient être non discriminatoires à l'égard de l'ensemble des travailleurs et travailleuses afin d'éviter la marginalisation d'une partie d'entre eux. En effet, on doit chercher à éviter «une stigmatisation du groupe des travailleurs âgés si les politiques et les pratiques sont exclusivement axées sur eux. Pour maintenir l'équilibre de la politique du marché du travail et éviter un conflit entre les générations, il est important de ne pas cibler exagérément les initiatives sur les travailleurs âgés. » (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1997 : 27)

Cette dernière recommandation fait également partie des suggestions que l'on retrouve dans le rapport de la conférence tenue en 1999 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, intitulée *Active strategies for an ageing workforce*. Nous retrouvons dans ce document ce que les auteurs appellent des *politiques intégrées* (integrated policies). On y souligne l'importance pour la société, les entreprises et les organisations de mettre en place diverses politiques visant à développer des stratégies préventives concernant la gestion de l'âge des travailleurs. Outre le développement de politiques non discriminatoires à l'égard des différents groupes de travailleurs, la prise en considération de l'interrelation entre vie professionnelle et vie hors travail ainsi que l'importance de responsabiliser toutes les personnes impliquées dans ce processus, ce document propose également de coordonner différents types de politiques. Plus précisément, les auteurs soulignent l'importance de mettre en place un ensemble de stratégies visant à favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs vieillissants :

« For example, the employment prospects of older unemployed workers can generally only be raised common endeavours of both labour market and economic policies. Fighting early exit, to give a different example, requires a multi-level approach of reducing public welfare incentives and the promotion of active labour market policies that aim for reintegration, in-company age-management strategies and supportives services on a local basis. For in-company measures, harmonization of certain types of active strategies could be considered, e.g. measures of working time organization to be used as tools for enabling vocational training, or linking health promotion with career planning. »
(Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1999 : 13)

6.2 Perspectives de recherche

Cette recension des écrits nous amène donc à conclure sur l'importance que le problème du vieillissement prématuré au travail prendra dans les années à venir. Étant donné le vieillissement de la population active et l'organisation actuelle du travail, les individus sont de plus en plus exposés à la menace que représente pour leur santé l'évolution contradictoire des formes de travail et l'involution des capacités fonctionnelles qui caractérise l'avance en âge.

Certains auteurs proposent des pistes de recherche qui devraient alimenter les études futures sur ce problème spécifique. D'abord, un constat unanime s'impose : les études

effectuées à ce jour présentent de nombreuses lacunes non seulement sur le plan méthodologique mais également quant aux résultats obtenus. C'est en vertu de cette observation que quelques auteurs proposent tout d'abord de développer des études de type qualitatif (de concert avec des études de type quantitatif) permettant une approche compréhensive des relations âge-travail-santé. Il s'agit dès lors de prendre en considération divers aspects touchant les situations vécues par les travailleurs concernés. Ces éléments sont les suivants :

- Tenir compte de la réalité singulière des emplois basés sur les relations d'aide (secteur de l'enseignement, secteur des soins de santé et des services sociaux). L'organisation du travail qui prévaut dans ces secteurs d'emploi risque d'affecter considérablement le vieillissement des individus qui y évoluent ;
- Considérer la sous-représentation des femmes dans les études actuelles qui portent essentiellement sur des salariés travaillant dans les entreprises et les industries. Or, la présence des femmes est majoritairement concentrée dans les emplois basés sur les relations d'aide (secteur de l'enseignement, secteur des soins de santé et des services sociaux), ce qui laisse entrevoir l'importance de leur accorder une plus grande place dans les études futures ;
- Tenir compte des parcours professionnels des travailleurs vieillissants en relation avec leur état de santé. En effet, les études réalisées jusqu'ici tendent à sous-estimer l'importance de la trajectoire professionnelle dans le développement de problèmes de santé à long terme et par le fait même de son influence directe sur le vieillissement prématuré des travailleurs ;
- Étudier le rapport au travail de ces travailleurs en tant qu'élément important de la relation âge-travail-santé. Celui-ci est malheureusement sous-estimé. Certains auteurs suggèrent d'observer les stratégies de résistance (par détournement ou réinterprétation des tâches) et leur possibilité de déploiement face aux exigences du travail afin de mieux comprendre l'influence de la dimension subjective dans le développement de problèmes de santé dus au travail.

Enfin, nous sommes d'avis que la prise en compte de l'interrelation qui existe entre les conditions de la vie au travail et celles de la vie hors travail (par ex. l'importance de l'environnement social des travailleurs et travailleuses) dans une perspective sociologique permettrait également d'apporter un éclairage supplémentaire au problème du vieillissement prématuré des travailleurs.

RÉFÉRENCES

AFL-CIO. *Ask a woman*. 2000. <http://www.aflcio.org/women/survey1.htm>

BERNARDIN-HALDEMANN, V., OUELLET, É. (1991). *Vieillir en emploi : Bibliographie annotée*. Québec. Faculté des sciences sociales. Université Laval. 59 p.

BIGAUQUETTE, M. 1993. « Vieillesse et lésions professionnelles ». *Objectif prévention*. Vol 16. No 2 : 21-22.

BOURBONNAIS, Renée et al. 1997. « Impact de l'environnement psychosocial de travail sur la santé mentale des infirmières en centre hospitalier au Québec ». Québec. Université Laval (Département d'ergothérapie). Faculté de médecine et RIPOST. 79 p.

BUTAT, C. et al. 1999. « Les troubles du sommeil : effets conjoints de l'âge et du sexe, des horaires décalés et de quelques contraintes de travail (une analyse quantitative) ». *Le travail humain*. Tome 62. No 1 : 37-62.

CASSOU, B. & LAVILLE, A. « Vieillesse et travail : cadre général de l'enquête ESTEV » dans F. DERRIENNIC ; A. TOURANCHET ; S. VOLKOFF. 1996. *Âge, travail, santé : études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans. Enquête ESTEV*. Paris. Éditions INSERM : 13-31.

CZAJA, Sara J. 1995. « Aging and work performance ». *Review of public personnel administration*. Vol. 15 : 46-61.

DAVEZIES, Philippe. 1995. « Mode d'apparition et formes du vieillissement différentiel dans une entreprise métallurgique. » dans MARQUIÉ, J.-C., PAUMÈS, D., VOLKOFF, S. *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse. Éditions Octares : 131-155.

DAVEZIES, Philippe et al. 1995. « Transformations avec l'âge et activité de travail » dans SALZBERG, Liliane. *Organisation du travail, emploi et vieillissement*. Dares : 89-96.

DAVEZIES, P. ; CASSOU, B. ; LAVILLE, A. 1993. « Transformations avec l'âge et activité de travail » dans *Archives des maladies professionnelles*. Vol 44. No 2 : 190-197.

DAVID, Hélène. 2000. *Régulation sociale du travail et vieillissement de la main-d'œuvre*. Communication présentée au colloque « Santé et vieillissement prématuré au travail : par delà les frontières de l'âge ». Montréal. ACFAS. 18 p.

DAVID, Hélène. 1997. « Le vieillissement au travail et en emploi : bilan synthèse des travaux récents ». *Lien social et politique – RIAC*. Vol 38 : 51-61.

DAVID, Hélène. 1995. « Rapports sociaux et vieillissement de la population active ». *Sociologie et sociétés*. No 2. Vol XXVII : 57-68.

DAVID, Hélène ; BIGAUQUETTE, Michel. 1994. « Le poids de l'inaptitude au travail dans les prises de retraite d'une grande municipalité » dans Marie-Josée Legault (s.d.) *Problèmes de santé au travail*. Ste-Foy. Télé-Université : 500-521.

DAVID, Hélène ; PAYEUR, Christian. 1994. « Âge et rapport au travail parmi le personnel enseignant des commissions scolaires » dans *Rapport de recherche sur le vieillissement de la population*. Québec. Conseil québécois de la recherche sociale. 44 p (annexes).

- DE ZWART, B.C.H. ; MEIJMAN, T.F. 1994. « The aging shiftworker : adjustment or selection ? A review of the combined effects of aging and shiftwork » dans *Work and aging : an european prospective*. Londres. Taylor and Francis : 107-120.
- DERRIENNIC, F. ; LAVILLE, A. 1996. « Éléments de synthèse à partir des études réalisées à l'issue de la première phase de l'enquête ESTEV » dans DERRIENNIC, F. ; TOURANCHET, A. ; VOLKOFF, S. *Âge, travail, santé : études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans. Enquête ESTEV*. Paris. Éditions INSERM :351-365.
- DERRIENNIC, F. ; TOURANCHET, A. ; VOLKOFF, S. 1996. « ESTEV : une méthode d'enquête » dans *Âge, travail, santé : étude sur les salariés âgés de 37 à 52 ans. Enquête ESTEV*. Paris. Éditions INSERM : 33-54.
- DESSORS, D. ; SCRAM, J. ; VOLKOFF, S. 1990. *Les conditions de travail antérieures aux licenciements*. Laboratoire d'ergonomie physiologique et cognitive (E.P.H.E.) et Laboratoire d'ergonomie et neurophysiologie du travail (C.N.A.M.). Rapport no 101. 91 p.
- DROIT, Sylvie et *al.* 1992. « Le vieillissement au travail : projet pour l'élaboration d'une problématique » dans S. DROIT et F. GUÉRIN (*sd.*) *Les vieillissements dans le travail*. Actes du colloque européen du 12 juin 1991. Paris. Institut de recherche sur les sociétés contemporaines : 31-41.
- DRULHE, M. 1996. *Santé et société. Le façonnement sociétal de la santé*. Paris. P.U.F. 380 p.
- FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL. 1999. *Active strategies for an ageing workforce*. Luxembourg. Rapport de conférence. 62 p.
- 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*. Luxembourg. Office des publications officielles des communautés européennes. 49 p.
- GAUDART, C. 1994. « Synthèse des débats (vieillesse et travail) ». *Revue française des affaires sociales*. Vol 48. No.1 : 141-156.
- GAULLIER, X. 1992. « Âges, vieillissement, travail et emploi » dans *Actes du Colloque « Travail, recherche et prospective »*. Lyon. PIRTEM-CNRS.
- GAULLIER, X. ; VOLKOFF, S. ; DESPLANQUES, G. 1993. « Âge et entreprise, un enjeu de société ». *Archives des maladies professionnelles*. Vol 44. No 2 : 184-190.
- HENRARD, J.-C. ; CLÉMENT, S. ; DERRIENNIC, F. 1996. « Vieillesse, santé et société » dans *Vieillesse, santé, société*. Paris. Éditions INSERM : 19-41.
- INSEE. La France en faits et chiffres. *Emploi* : 72.
- LASFARGUES, G. et *al.* 1999. « Précarité de l'emploi et santé : différences hommes-femmes ». *Annales des maladies professionnelles*. Vol. 60. No 6 : 551-553.
- LAVILLE, A. 1995. « Travail et âge, de la recherche à l'action » dans MARQUIÉ, J.-C. ; PAUMÈS, D. ; VOLKOFF, S. *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse. Éditions Octares : 441-450.
- LAVILLE, A. 1989a. « Vieillesse et travail ». *Le travail humain*. Tome 52. No 1 : 3-20.

- LAVILLE, A. 1989b. « Vieillesse des fonctions psychologiques et cognitives et travail ». Actes du colloque *Le vieillissement au travail, une question de jugement*. Montréal : 26-29.
- LAVILLE, A. et al. 1994. « Des relations âge – travail ». *Revue française des affaires sociales*. No 1 : 103-114.
- MARCELIN, Jeanne. 1989. « Vieillir en travaillant ». Montrouge. Éditions de l'ANACT. 174 p.
- MARTIN, Ursula ; SCHINKE, Steven. P. 1998. « Organizational and individual factors influencing job satisfaction and burnout of mental health workers ». *Social work in health care*. Vol 28 : 51-62.
- MARQUIÉ, J.-C. 1995. « Changements cognitifs, contraintes de travail, et expérience : les marges de manœuvre du travailleur vieillissant » dans MARQUIÉ, J.-C. ; PAUMÈS, D. ; VOLKOFF, S. *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse. Éditions Octares : 211-244.
- MARQUIÉ, J.-C. ; BARACAT, B. 1995. « Les plus de 45 ans dans un contexte technologique mouvant » dans MARQUIÉ, J.-C. ; PAUMÈS, D. ; VOLKOFF, S. *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse. Éditions Octares : 359-375.
- MARQUIÉ, J.-C. ; PAUMÈS, D. ; VOLKOFF, S. 1995. *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse. Éditions Octares. 512 pages.
- MERCURE, Daniel. 2000. « Les mutations contemporaines du travail : du fordisme à l'imparition flexible ». À paraître dans *Laval théologique et philosophique*. Numéro spécial. Vol 56. 27 p.
- MILLANVOYÉ, M. 1995. « Le vieillissement de l'organisme avant 60 ans » dans MARQUIÉ, J.-C. ; PAUMÈS, D. ; VOLKOFF, S. *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse. Éditions Octares : 175-209.
- MOLINIÉ, Anne-Françoise. 1995. « Le "vieillesse" de la population active » dans MARQUIÉ, J.C. ; PAUMÈS, D. ; VOLKOFF, S. *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse. Éditions Octares : 79-97.
- NEVEU, J.-P. 1996. « Épuisement professionnel : recherche exploratoire en milieu hospitalier ». *Le travail humain*. Tome 59. No 2 : 173-186.
- ORDRE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU QUÉBEC. 1999. *Statistiques relatives aux infirmières et infirmiers inscrits au tableau au 31 mars 1999*. Québec. 17 p.
- PAYEUR, Christian ; DAVID, Hélène. 1992. « Vieillesse et condition enseignante : agir sur l'organisation du travail ». *Options*. No 4 : 95-103.
- PEARSON, Maggie. 1996. *Expérience, savoir-faire, et compétitivité : les conséquences du vieillissement de la population pour le lieu de travail*. Loughlinstown, Dublin (Irlande). Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. 66 p.
- QUIÉNNÉC, Y. et al. 1995. « Souffrir de ses horaires de travail : poids de l'âge et histoires de vie. » dans MARQUIÉ, J.C. ; PAUMÈS, D. ; VOLKOFF, S. *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse. Éditions Octares : 277-304.

RILEY, M.W. & al. 1994. « Age and structural lag ». New York. John Wiley & Sons Inc. 290 p.

SAINT-ARNAUD, Louise ; VÉZINA, Michel. 1993. « Santé mentale et organisation du travail ». *Le médecin du Québec*. Décembre : 35-39.

STATISTIQUE CANADA. 1999. « Population en emploi selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, la catégorie d'emploi et la forme d'emploi ». *Enquête sur la population active*. Québec, Ontario, Canada, 1989-1998. Compilation : Institut de la statistique du Québec.

TEIGER, C. 1995. « Penser les relations âge/travail au cours du temps » dans MARQUIÉ, J.C. ; PAUMÈS, D. ; VOLKOFF, S. *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse. Éditions Octares : 15-72.

TEIGER, C. 1989. « Le vieillissement différentiel dans et par le travail : un vieux problème dans un contexte récent », *Le travail humain*. Tome 52. No 1 : 21-56.

VÉZINA, Michel. 1996. « L'Épuisement professionnel ». Article accepté pour publication dans *Santé mentale au Québec*. 22 p.

VÉZINA, Michel et al. 1994. « Le vieillissement prématuré associé à la rémunération au rendement dans l'industrie du vêtement » dans Marie-Josée Legault (s.d.) *Problèmes de santé au travail*. Ste-Foy. Télé-Université : 522-532.

«VIEILLISSEMENT ET EMPLOI. SYNTHÈSE DES DÉBATS». 1994. *Revue française des Affaires sociales*. No 1. Janvier-mars : 69-73.

VOLKOFF, S. 1997. « Âge, travail, santé. Les marges de manœuvre pour une prévention de l'exclusion » dans B. APPAY et A. THÉBAUD-MONY (s.d.) *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris. Institut de recherche sur les sociétés contemporaines : 27-35.

VOLKOFF, Serge. 1995. « Vieillir, changer, travailler » dans L. SALZBERG. *Organisation du travail, emploi et vieillissement*. Dares : 83-88.

VOLKOFF, S. ; LAVILLE, A. ; MAILLARD, M.-C. 1996. « Âge et travail : contraintes, sélection et difficultés chez les 40-50 ans » dans DERRIENNIC, F. ; TOURANCHET, A. ; VOLKOFF, S. *Âge, travail, santé : études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans*. Enquête ESTEV. Paris. Éditions INSERM :57-75.

VOLKOFF, S. ; TOURANCHET, Annie ; DERRIENNIC, Francis. 1995. « L'Étude statistique des liens entre âge, travail et santé et l'exemple de l'enquête ESTEV » dans MARQUIÉ, J.-C. ; PAUMÈS, D. ; VOLKOFF, S. *Le travail au fil de l'âge*. Toulouse. Éditions Octares : 121-129.

Annexe

Méthodologie de la recension des écrits

- Période couverte : les 10 dernières années (janvier 1989-décembre 1999) ; ce qui n'exclut pas les références aux écrits antérieurs mentionnés dans les textes recensés.

- Étendue des groupes d'âges choisis : de 37 à 52 ans

- Banques de données consultées :
 - AGELINE
 - MEDLINE
 - NASW CLINICAL REGISTER
 - SOCIAL WORK ABSTRACTS
 - SOCIOFILE
 - SOCIOLOGICAL ABSTRACTS

- Catalogues de bibliothèques québécoises :
 - ARIANE (Université Laval)
 - ATRIUM (Université de Montréal)
 - BADADUQ (UQAM)
 - CUBIQ (Catalogue unifié des bibliothèques gouvernementales du Québec)

- Autres ressources :
 - Centrale d'enseignement du Québec (centre de documentation)
 - Quelques articles disponibles sur INTERNET.

- Mots-clés (critères d'inclusion/exclusion):
 - Âge (et) conditions de travail
 - Âge (et) emploi
 - Âge (et) travail
 - Âge moyen (et) travail
 - Âge (et) travail (et) santé
 - Age (and) work
 - Ag(e)ing (and) work
 - Ag(e)ing (and) work conditions
 - Ageism (and) work
 - Age-related (and) work
 - Vieillissement (et) conditions de travail
 - Vieillissement (et) emploi
 - Vieillissement (et) travail
 - Vieillissement (et) santé
 - Vieillissement (et) santé (et) société
 - Work (and) health (and) midlife