

Les paradoxes de l'âge au travail

Nathalie Burnay

Professeur aux Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur, Belgique et à l'Université catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve, Belgique

Dans un récent entretien que j'avais avec lui, un chef d'entreprise me faisait part de son désir d'améliorer la construction de la carrière de son personnel féminin. Il l'avait consulté à ce propos afin de pouvoir déterminer ses besoins et de prendre ainsi les mesures adéquates à une meilleure intégration vie professionnelle et vie de famille... Les réponses l'avaient surpris: il ne fallait pas penser dans ces termes, mais bien veiller à ce que tous, hommes et femmes, puissent s'épanouir professionnellement et familialement...

Cette réponse peut paraître assez surprenante, mais elle témoigne du refus de l'application d'un traitement particulier à une catégorie particulière, en l'occurrence celle des femmes. La question de l'âge au travail s'inscrit dans cette même perspective. Il s'agit de déterminer une catégorie particulière de travailleurs soumise à un traitement particulier: celle d'être âgé. Mais si le sexe ne pose a priori pas de problème d'identification, il n'en va pas de même de celui de l'âge... Comment en effet déterminer le moment du traitement? Comment définir ce qu'est un travailleur âgé? La réponse la plus évidente repose sur un raisonnement en termes de seuil: 45 ans, 50 ans, voire 55 ans. Ces seuils, quels qu'ils soient, permettent une définition absolue du travailleur âgé. Dans certains secteurs, d'ailleurs, on devient vieux du jour au lendemain, le jour d'anniver-

saire correspondant à un changement de catégorie professionnelle (1). Dans ce sens, "être un travailleur âgé" est avant tout un état: vous êtes ou vous n'êtes pas dans la catégorie identifiée des âgés. Cette définition absolue de l'âge permet bien entendu une identification forte, qui peut se révéler utile en matière de législation mais peut aussi se transformer en une stigmatisation sociale.

Ce dossier va tenter de montrer combien la problématique de l'âge au travail ne peut être saisie dans toute sa complexité si l'on reste attaché à cette définition absolue. Tout d'abord, parce que les différences interindividuelles augmentent avec l'avancée en âge et donc qu'un traitement généralisé et global ne peut que niveler ces différences.

Ensuite parce que le vieillissement au travail est davantage un devenir qu'un état: chaque jour, chacun d'entre nous vieillit un peu... Mais derrière ce truisme se cache une réalité professionnelle plus complexe: on éprouve des difficultés liées à l'âge par rapport à une tâche à effectuer. C'est ce "par rapport" qui nous permet non plus une définition absolue, mais relative. Pour certaines tâches, le vieillissement commence à trente ans, pour d'autres à cinquante ans.

Enfin, parce que le vieillissement au travail dépend de toute une série de facteurs extérieurs à l'âge: la motivation, l'implication, l'ambiance de travail... Le texte de nos collègues portugais Sara Ramos et Marianne Lacombez permet de mieux cerner l'enjeu sociétal de la question de l'âge au travail: l'évolution sémantique de la question scelle en quelque sorte les évolutions sociétales.

Tout ceci nous pousse à croire que la question du vieillissement au travail est le résultat d'une construction sociale qui identifie une population d'un âge donné à des caractéristiques liées à cet âge. Et c'est là que repose le premier paradoxe de l'âge au travail: l'âge ne constitue pas seulement une donnée "naturelle", il est également un construit social qui peut devenir un enjeu de domination. Plus précisément, il s'agit de faire correspondre à l'âge au travail une série de connotations, positives ou négatives, mais qui fondent *in fine* nos représentations du monde. Celles-ci vont même s'immiscer dans ce qui devient une actualité à un moment donné. Deux idées complémentaires méritent alors d'être explorées. La première renvoie à la construction idéologique d'un phénomène social; la deuxième à la construction des modes de pensée individuels.

L'analyse historique de la relation entre âge et travail permet d'éclairer le débat en le resituant dans un contexte politique et économique.

Ainsi, on constate depuis plusieurs années combien la question de l'âge au travail se trouve à l'agenda politique (des instances supranationales comme des gouvernements fédéraux et régionaux). Mais plus encore la question du maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail semble s'imposer comme une évidence pour la plupart de nos concitoyens, trouvant sa légitimité dans la survie des systèmes de protection sociale. Pourtant, l'analyse de l'histoire récente bouleverse ces certitudes et permet de montrer que ces questions en débat s'inscrivent dans des perspectives économiques particulières. Le maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail ne devenait en effet une question sociale que dans des moments de prospérité économique et de besoins forts en main-d'œuvre. Par exemple, le rapport Laroque (2) en France, dans les années 1960, période de plein emploi, s'interrogeait sur les conditions qui devaient permettre au travailleur de rester en emploi après 65 ans ! Vingt-cinq ans plus tard, à la fin des années 1980, en pleine crise économique, Bernard Cassou écrivait : «alors que le *Rapport Laroque* cherchait à valoriser la prolongation de la vie active, aujourd'hui, au contraire, on cherche par tous les moyens, à dévaloriser le travailleur âgé» (Cassou, 1988, p.7). Et son constat semble correct si on le compare aux nombreux dispositifs publics mis en œuvre dans les années 1980 et 1990 pour exclure de manière prématurée les plus âgés du marché du travail. La question de l'âge au travail se construit dès lors en relation avec le marché du travail et est pris comme un levier économique pour réguler les aléas de la croissance économique.

On peut s'interroger aujourd'hui sur le fait que cette liaison entre contraintes économiques et maintien des travailleurs ne semble plus à première vue d'actualité. En effet, les dernières perspectives économiques parlent davantage de récession que de croissance économique forte et pourtant les pouvoirs politiques, poussés dans le dos par les instances supranationales, font de la question de l'âge au travail une priorité forte de leur politique d'emploi. Le texte de B. Conter et T. Moolaert montre que cette mise à l'agenda correspond à un véritable changement de paradigme dans la gestion politique. Ce texte

constitue un premier angle d'approche de la question du vieillissement au travail.

La deuxième idée renvoie davantage aux représentations sociales liées à l'avancée en âge. Ainsi, une récente enquête (enquête CAPA), réalisée auprès de travailleurs tous âges confondus dans douze secteurs d'activité différents, a tenté d'identifier les stéréotypes sociaux liés à l'âge dans le monde professionnel (3). De nombreuses recherches ont ainsi mis en évidence la prégnance et la diversité des stéréotypes sociaux liés à l'âge. L'hypothèse centrale autour de laquelle vont se déployer ces enquêtes consiste à établir un lien de causalité entre ces représentations sociales et l'employabilité. Plus exactement, ce sont les stéréotypes sociaux véhiculés à propos du travailleur âgé qui, consciemment ou inconsciemment, pousseraient à son éviction prématurée. Il s'agit donc pour les auteurs de vérifier cette hypothèse en mesurant la force de ces stéréotypes dans la population. Certains stéréotypes sont bien présents dans les esprits. Ils se retrouvent de manière significative dans la plupart des enquêtes. La présence de stéréotypes liés aux difficultés physiques, à la résistance au changement, aux difficultés dans leur rapport à la jeunesse ainsi qu'à la difficulté d'apprentissage est ainsi confirmée.

Pourtant, l'enquête CAPA apporte des résultats quelque peu différents. La prégnance des stéréotypes négatifs à l'égard du travailleur vieillissant ne semble pas probante. Bien que les managers et les responsables hiérarchiques soient davantage enclins à exprimer des griefs contre cette population de travailleurs, les résultats demeurent relativement peu significatifs. Ils témoignent soit d'une incorporation d'un discours dominant où il n'est pas de bon ton de critiquer trop ouvertement les plus âgés (ni d'ailleurs n'importe quelle catégorie spécifique de travailleurs), soit d'une véritable représentation plus nuancée que dans les enquêtes précédentes du travailleur âgé. Néanmoins, les actes de discrimination à l'âge (comme d'ailleurs également la discrimination qui pèse sur d'autres catégories spécifiques de travailleurs) sont légion et témoignent d'une forme de méfiance, voire de rejet des seniors. Et c'est là que se situe le deuxième paradoxe de l'âge au travail : le recours à l'âge comme facteur discriminant ne devient que la légitimation d'une pratique managériale de gestion de la main-d'œuvre.

En effet, d'autres enquêtes belges (4) tendent à montrer l'importance d'actes discriminatoires à l'encontre des seniors. Cette présence de discriminations peut, à première vue, sembler entrer en contradiction avec les résultats de l'enquête CAPA: on pouvait en effet faire l'hypothèse que les schémas mentaux orientaient les actes. Or, la faiblesse relative des stéréotypes semble contredire cette hypothèse... Par conséquent, les stéréotypes à l'égard du travailleur âgé ne constituent sans doute pas le frein principal au maintien des travailleurs plus âgés en activité professionnelle. Ils ne joueraient que comme un prétexte, une légitimation auxquels on aurait recours lorsque le besoin conjoncturel ou structurel se fait sentir. Les logiques de discrimination reposeraient donc moins sur la prégnance d'une imagerie mentale négative à l'égard de cette population que sur l'importance de logiques managériales et productives. Dans ce sens, la discrimination dont fait l'objet le travailleur âgé s'appuierait davantage sur des impératifs productifs qui seraient légitimés, voire camouflés, par un recours aux stéréotypes sociaux.

Le deuxième paradoxe à l'âge au travail s'inscrit ici. En effet, est-ce pour autant que l'avancée en âge ne modifie pas de manière probante les capacités des travailleurs? La réponse semble plus nuancée: des modifications physiologiques interviennent avec l'âge et peuvent déstabiliser le travailleur dans son quotidien. Trois textes présentés dans ce dossier apportent des éclairages différents mais complémentaires à ces questions. Ces trois apports ont comme point commun de comprendre le vieillissement au travail en relation avec l'évolution actuelle des conditions de travail.

Dans ce sens, tant les psychologues, les sociologues du travail que les professionnels de terrain dénoncent depuis près de vingt ans à la fois une dégradation des conditions de travail et une intensification du travail (5). La pression au travail ainsi portée au quotidien par les travailleurs ne fait que s'accroître. De nombreux écrits (6) ont ainsi mis en avant la compression des temps de travail, la réduction des effectifs et l'augmentation des exigences professionnelles. L'accélération des cadences n'affecte d'ailleurs pas seulement le monde des ouvriers, mais atteint également d'autres statuts professionnels, de l'employé au cadre. Les changements des formes de production et de management, notamment liés à la montée en puissance d'une *lean production* attachée à des modes de production en *just in time*, ont

probablement contribué à cette dégradation des conditions de travail, la globalisation légitimant la nécessité de changement et d'adaptation.

Ce processus de vieillissement naturel peut cependant être compensé au niveau professionnel par la mise en place de stratégies de gestion, individuelles ou collectives, qui permettent ainsi au travailleur de combler les déficits provoqués par l'avancée en âge. Ces stratégies de gestion sont favorisées par la présence d'un environnement de travail où le travailleur peut compter sur un soutien social fort (de la part de ses collègues ou de la ligne hiérarchique) et d'une certaine forme d'autonomie dans la gestion de la tâche. Cependant, ces stratégies sont limitées lorsque le travailleur est soumis à une pénibilité physique trop importante ou subit des formes d'intensification du travail trop violentes (surtout dans une logique organisationnelle industrielle où la cadence de production se révèle être très importante). Jusqu'à la fin des années 1990, les enquêtes sur les conditions de travail laissent apparaître que le senior est davantage préservé d'une trop forte pénibilité physique que les plus jeunes : les logiques managériales tiennent compte de l'avancée en âge du personnel et procèdent à des changements de postes lorsque la charge physique se révèle être trop importante. Les récentes enquêtes menées à la charnière de l'année 2000 laissent cependant entrevoir que les logiques managériales ont tendance à évoluer vers une disparition progressive de ces adaptations. Le texte de Volkoff et Gaudart apporte toutes les nuances nécessaires à la compréhension de cette évolution des conditions de travail.

Le texte de Kiss *et al* fournit un éclairage supplémentaire dans la réflexion grâce à l'apport de la médecine du travail. À partir d'un raisonnement sur les besoins de récupération, ils montrent combien le travailleur âgé a de plus en plus besoin de temps pour récupérer face aux efforts produits, et, cela, même si les conditions de travail demeurent stables. Se produit donc actuellement un double phénomène d'augmentation du besoin en récupération d'une part et d'une dégradation des conditions de travail d'autre part qui ne peut qu'atteindre le travailleur dans sa santé. Dans une posture résolument tournée vers la prévention, ces auteurs identifient les facteurs permettant de réduire l'écart grandissant entre les besoins de récupération nécessaires au travailleur et les contraintes liées à la tâche. Pour

eux, la question particulière de la formation constitue un enjeu de taille des dynamiques de prévention.

C'est de cette formation qu'il est justement question dans le texte suivant présenté par D. Léonard. Ainsi, différentes enquêtes (Volkoff/Molinié/Jolivet, 2000 ; Lainé, 2002, 2003) mettent l'accent sur le peu d'accès aux formations des travailleurs plus âgés. Ce texte fait le point sur ce sujet. Le déficit de formation s'explique par différentes raisons.

D'un côté, c'est l'offre de formation qui fait défaut : les employeurs en proposent moins souvent aux âgés. Ils excluent ainsi de leur offre de formation tout un public sous prétexte d'un départ en (pré)retraite relativement proche. De plus, on constate un effet important du niveau de qualification de base : les plus formés disposent encore de plus d'offres de formation que les moins qualifiés ; la taille des entreprises joue également un rôle dans l'accès à la formation.

De l'autre côté, c'est la demande de formation qui n'est pas assez soutenue : les travailleurs plus âgés "s'auto-excluent" sous différents prétextes : manque de motivation, formation trop difficile, proximité de la (pré)retraite, peur de l'échec ou de l'incapacité à faire face. Un effet de génération peut également expliquer ce déficit de formation : les plus âgés n'ont pas été socialisés dans un univers professionnel de formation continue.

Et c'est là que le troisième paradoxe de l'âge au travail apparaît : d'un côté, la formation peut s'avérer être un outil de prévention et de préservation du travailleur, mais, d'un autre côté, il peut s'avérer difficile de mettre en œuvre ces formations pour un public de seniors. Or, les travailleurs âgés peuvent être aussi performants que les plus jeunes si la formation est adaptée, tant dans sa conception que dans le temps nécessaire à l'apprentissage.

Le peu d'intérêt pour la formation s'inscrit probablement dans un contexte de retrait anticipé du marché du travail : comment penser se former si l'heure du départ approche ? Cette dernière partie du dossier se compose de trois textes qui, mis ensemble, apportent un éclairage sur les aspirations des travailleurs. En effet, le désir de mettre un terme à son activité professionnelle avant l'âge légal résulte des conditions de travail déjà mentionnées dans ce dossier, de la pénibilité du travail et probablement du peu de cas que certains employeurs

font des seniors. Pour Henkens et van Solinge, le réseau social constitue un facteur déterminant dans le choix de départ, le soutien social jouant comme un facteur de maintien de l'activité professionnelle. À l'inverse, une ambiance de travail dégradée scelle le départ... Dans ces conditions, ce départ anticipé n'est rien d'autre qu'une réponse extrême aux conditions de travail qui se révèlent être trop lourdes à gérer par le travailleur, un peu comme si les réserves dont dispose le travailleur plus âgé ne suffisaient plus à répondre aux exigences d'un métier devenu trop pesant.

Mais ce désir de tourner la page de l'emploi correspond également à un choix de vie, une libération des contraintes professionnelles en vue de la réalisation d'objectifs de vie plus personnels. Dans le texte de Tremblay, et même si le contexte nord-américain et plus particulièrement québécois est à certains égards assez différent de notre réalité, la réduction du temps de travail souhaitée par les travailleurs repose sur des considérations individuelles, sur un besoin accru de temps libre, de temps de loisir. Elle répond ainsi à une volonté exprimée par les travailleurs de pouvoir s'épanouir ailleurs que dans l'activité professionnelle : trouver du temps pour soi, du temps pour sa famille. Clairement d'ailleurs, ce souhait de libération des contraintes s'exprime à travers le texte de Burnay qui montre que le choix d'un départ anticipé est largement conditionné par des aspirations personnelles de réalisation de soi et d'épanouissement personnel. Ce départ témoignerait alors d'une remise en question des valeurs fondamentales auxquelles nos contemporains demeurent attachés, l'emploi ne constituant *in fine* qu'une des nombreuses possibilités de trouver le bonheur... une forme de *carpe diem* où l'important est de pouvoir jouir de la vie... Parfois aussi, comme le disait déjà Paul Lafargue (2004) à la fin du XIX^e siècle, dans un pamphlet provocateur et dénonciateur, un «droit à la paresse», l'objectif étant de montrer combien le travail ne pouvait s'inscrire dans un souci émancipatoire, mais correspondait davantage à une contrainte sociale forte qui usait les corps. Il aura fallu attendre les années 1980 pour que le travail perde en quelque sorte sa suprématie normative au profit d'une quête, parfois désespérée, d'épanouissement personnel. Dans ce sens, le travail ne disparaît pas des valeurs centrales auxquelles nous sommes attachés, mais en devient une composante parmi d'autres, dans une forme de polycentration identitaire.

Pour conclure cette présentation en un seul mot, celui d'“équilibre” me semble le plus adéquat, un équilibre aujourd'hui si difficile à trouver...

Équilibre professionnel d'abord, entre des exigences de métier en perpétuelle évolution et des corps fatigués ;

Équilibre identitaire ensuite, entre des aspirations multiples et des contraintes sociales ;

Équilibre enfin entre des politiques sociales du maintien au travail et un monde professionnel qui respire le départ...

L'enjeu de demain consistera à pouvoir inventer de nouveaux équilibres qui pourront répondre aux exigences de tous, conciliant les intérêts de chacun et préservant les acquis de tous...

Notes

- (1) Voir à ce propos les excellents travaux de F. Laigle réalisés dans une entreprise de propreté publique (Laigle F., 2006, “L'âge, une notion relative”, *La revue nouvelle*, n°3, pp.65-70).
- (2) Voir Laroque P., 1962, *Politique de la vieillesse*, Paris, La documentation française.
- (3) Enquête CAPA, financée conjointement par le SPF “Emploi, Travail et Concertation sociale”, Division “Humanisation du travail”, et le Fonds social européen.
- (4) Notamment Burnay N., 2000, *Chômeurs en fin de parcours professionnel*, Paris, Delachaux et Niestlé.
- (5) Parallèlement à ce durcissement des contextes professionnels s'est jouée une autre transformation qui repose sur une déstabilisation des collectifs de travail. Ainsi, la multiplication des statuts et des catégories professionnelles, dans un contexte général de montée des individualismes, a permis un traitement individualisé des contextes professionnels, déstabilisant par là les logiques de métier. C'est justement le partage d'expériences de vie communes et de cadres professionnels qui permettaient l'expression de formes de solidarité et de mobilisation collective autour d'un objectif commun. Il devient dès lors difficile de pouvoir mobiliser dans l'unité des parcours professionnels éclatés où chacun tente de sortir son épingle du jeu. Ces facteurs affectent les vécus des travailleurs parce qu'ils doivent, dans le même temps, répondre à l'augmentation des

exigences professionnelles et y résister de manière beaucoup plus individuelle qu'auparavant.

- (6) Cf., entre autres, Gollac M., Volkoff S., 2000, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte, Repères ; Combalbert N., Riquelme-Sénégu C., 2006, *Le mal-être au travail*, Paris, Presses de la Renaissance ; Rigaudiat J., 2007, *Le nouvel ordre prolétaire*, Paris, Autrement ; Théry L. , 2006, *Le travail intenable*, Paris, La Découverte, Entreprise et Société ; Askenazy P., Carron D., de Coninck F., Gollac M., 2007, *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octares ; Nanteuil M. (de), El Akremi A., 2005, *La société flexible*, Paris, Érès.

Bibliographie

- ASKENAZY P., CARRON D., DE CONINCK F., GOLLAC M., 2007, *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octares.
- CASSOU B., 1988, "Travail et vieillissement", *Gérontologie et Société*, n°45.
- COMBALBERT N., RIQUELME-SÉNÉGOU C., 2006, *Le mal-être au travail*, Paris, Presses de la Renaissance.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., 2000, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte, Repères.
- LAFARGUE P., 2004, *Le droit à la paresse*, Paris, Éditions Allia.
- LAIGLE F., 2006, "L'âge, une notion relative", *La revue nouvelle*, n°3, pp.65-70.
- LAINÉ F., 2002, "L'accès des seniors à la formation continue", *Retraite et Société*, n°37, pp.147-161.
- LAINÉ F., 2003, "Les seniors et la formation continue. Un accès en général limité avec de grandes différences selon les situations professionnelles", DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère du Travail, France), *Premières Informations et Premières Synthèses*, mars, n°12.1.
- LAROQUE P., 1962, *Politique de la vieillesse*, Paris, La documentation française.
- NANTEUIL M. (de), El Akremi A., 2005, *La société flexible*, Paris, Érès.
- RIGAUDIAT J., 2007, *Le nouvel ordre prolétaire*, Paris, Autrement.
- THÉRY L. , 2006, *Le travail intenable*, Paris, La Découverte, Coll.Entreprise et Société.
- VOLKOFF S., MOLINIÉ A.F., JOLIVET A., 2000, *Efficaces à tout âge ? Vieillessement démographique et activités de travail* (Dossier 16).