



Viellissement
Table ronde 1 : L'activité des seniors

L'aménagement des conditions de travail des âgés

Annie Jolivet

Institut de recherches économiques et sociales (IRES)
16 boulevard Mont d'Est
93160 Noisy-Le-Grand
France

Un conflit « arithmétique »

Pendant longtemps, il existait une répartition différentielle du travail selon les âges, traduisant une sélection sur l'âge. Les travailleurs « plus âgés » étaient ainsi moins exposés à certaines conditions de travail.

Or certaines exigences du travail, qui dans le passé concernaient surtout les jeunes, progressent en même temps que le vieillissement (Enquête européenne Conditions de travail 2000). C'est le cas pour les horaires décalés, les postures pénibles, la pression temporelle (« intensification du travail ») et les changements dans le travail (polyvalence, mobilité, formation,...).

Parallèlement, les postes de travail permettant de réaffecter les travailleurs sont de moins en moins nombreux. Le nombre de postes "doux" devient souvent insuffisant à la fois parce que la fréquence des restrictions d'aptitude augmente avec l'âge et parce que l'externalisation des activités jugées périphériques les a considérablement réduits.

Aménager/améliorer les conditions de travail : 4 enjeux

- s'adapter à la nouvelle composition par âge de la main-d'œuvre ;
- modifier les aspirations à la retraite, fortement influencées par les conditions d'exercice du travail : « perception que le travail affecte sa santé » (enquête 2000 Fondation Dublin), « travail permet d'apprendre », « avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité » (enquête VISAT 1996) ;
- prévenir l'usure liée au travail à la fois en limitant le « vieillissement produit » et en évitant des effets de report sur les jeunes ;
- permettre le maintien dans l'emploi. Les contraintes et marges de manœuvre individuelles et collectives sont largement déterminées par les conditions dans lesquelles se déroule le travail. Les stratégies spécifiques mises en œuvre par les travailleurs vieillissants pour rester performants ne peuvent être élaborées et utilisées que si l'environnement offre les marges de manœuvre nécessaires.

Quelles actions sur les conditions de travail ?

Les solutions mises en œuvre peuvent être générales, bénéficiant ainsi aux salariés plus jeunes, ou spécifiques aux âgés.

Exemples :

- évaluation des exigences des postes et intégration de cette évaluation à chaque étape du processus de conception d'un nouveau véhicule ;
- actions gestes et postures ;

- reconfiguration des rotations et repos, expérimentation et évaluation de grilles horaires ;

- conception de formations en prise sur les connaissances antérieures et sur les pratiques de travail.

Par ailleurs, la diminution du temps de travail peut pallier l'absence d'amélioration voire le durcissement des conditions de travail, en réduisant la durée d'exposition à des conditions de travail éventuellement pénibles, voire en supprimant certaines exigences (travail de nuit, heures supplémentaires, travail le dimanche).

Références

Volkoff S. (1996), « Des « politiques du travail » dans les entreprises, pour tenir compte du vieillissement », *Travail et Emploi*, n° 69, pp. 71-82

Molinié A-F. (2003), *Age et conditions de travail dans l'Union européenne*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des communautés européennes, 178 p.
www.fr.eurofound.eu.int/publications/files/EF02107FR.pdf