

Vieillissement des actifs et évolutions du travail : quels enjeux de santé ?

Serge Volkoff
CEE / CREAPT

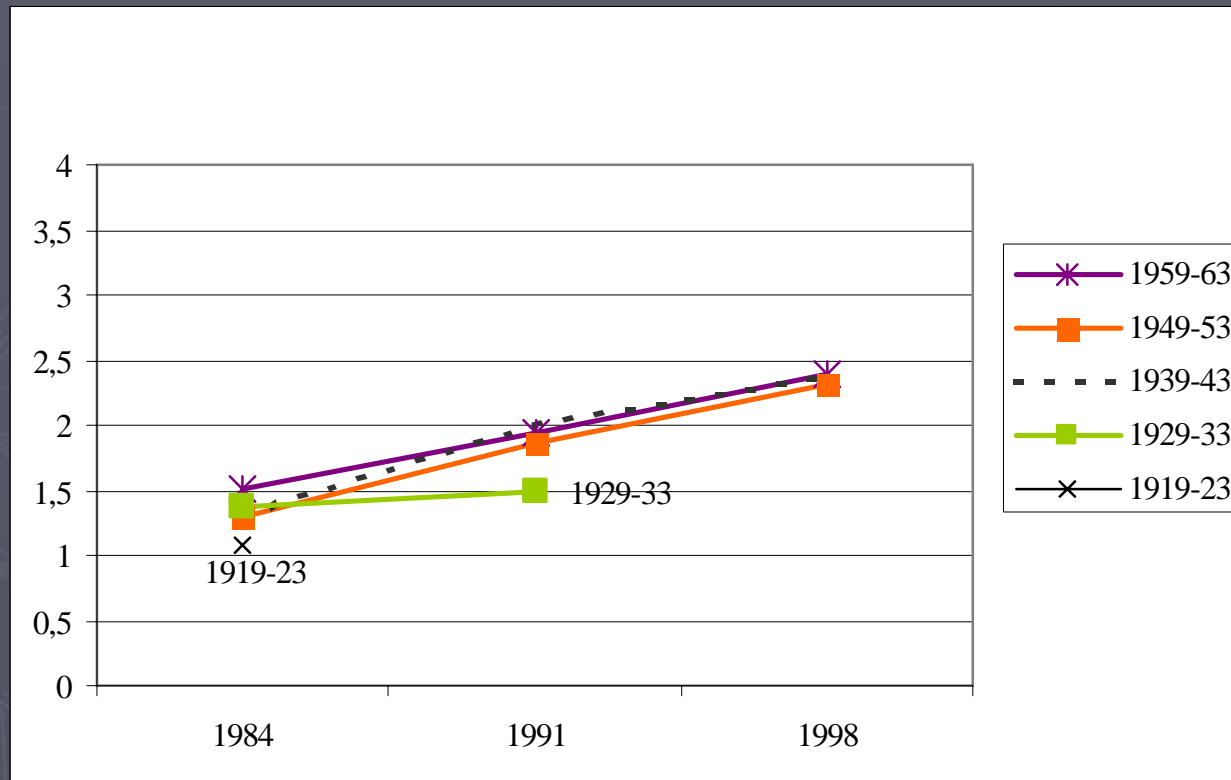
Les évolutions démographiques de la population en emploi, à relier :

- ▶ Aux tendances démographiques d'ensemble
- ▶ Aux dispositifs institutionnels et à leurs usages
- ▶ Aux attitudes des employeurs vis-à-vis des salariés de diverses tranches d'âge
- ▶ Aux aspirations des salariés en matière d'activité

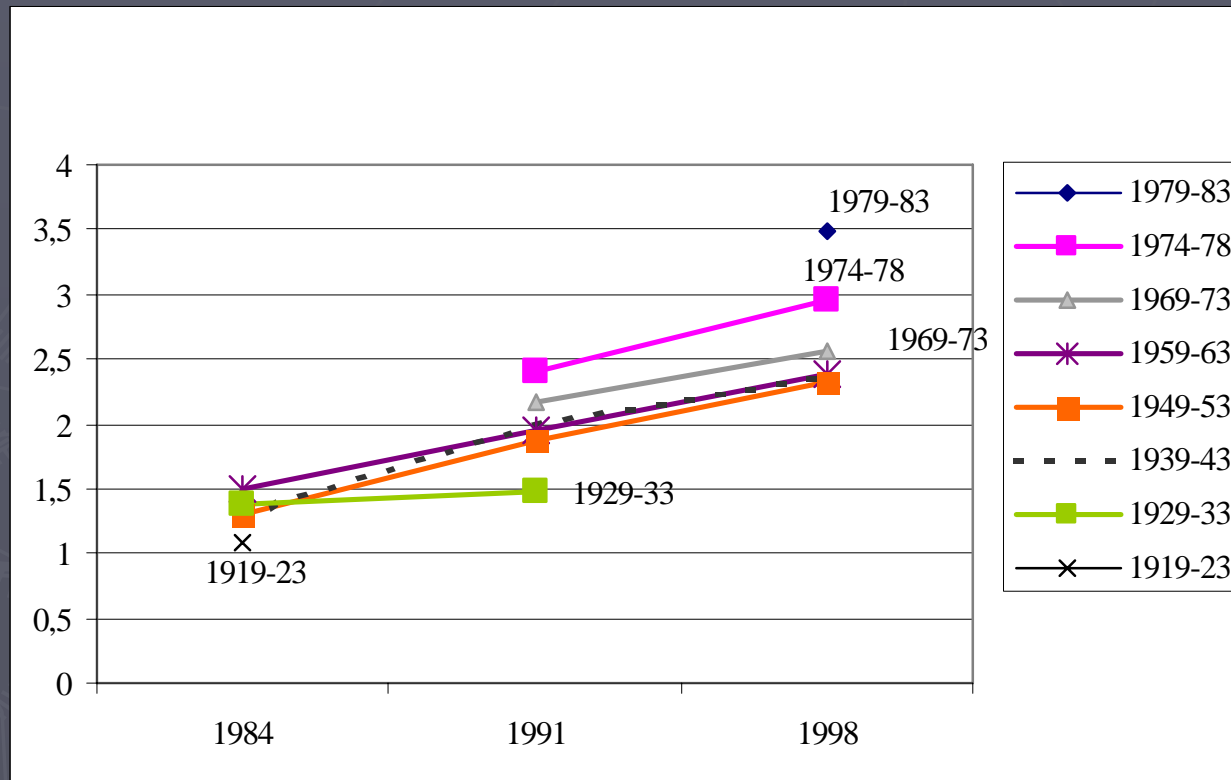
Les « évolutions » du travail :

- ▶ La persistance des grandes contraintes et nuisances physiques
- ▶ Le « productivisme réactif » (zéro stock, juste-à-temps, externalisations, qualité totale...) :
 - L'horaire stable et diurne, une norme en recul
 - Les facteurs de pression temporelle se diversifient et s'accroissent
 - Le modèle de la mobilité, et « l'entreprise en réseau »

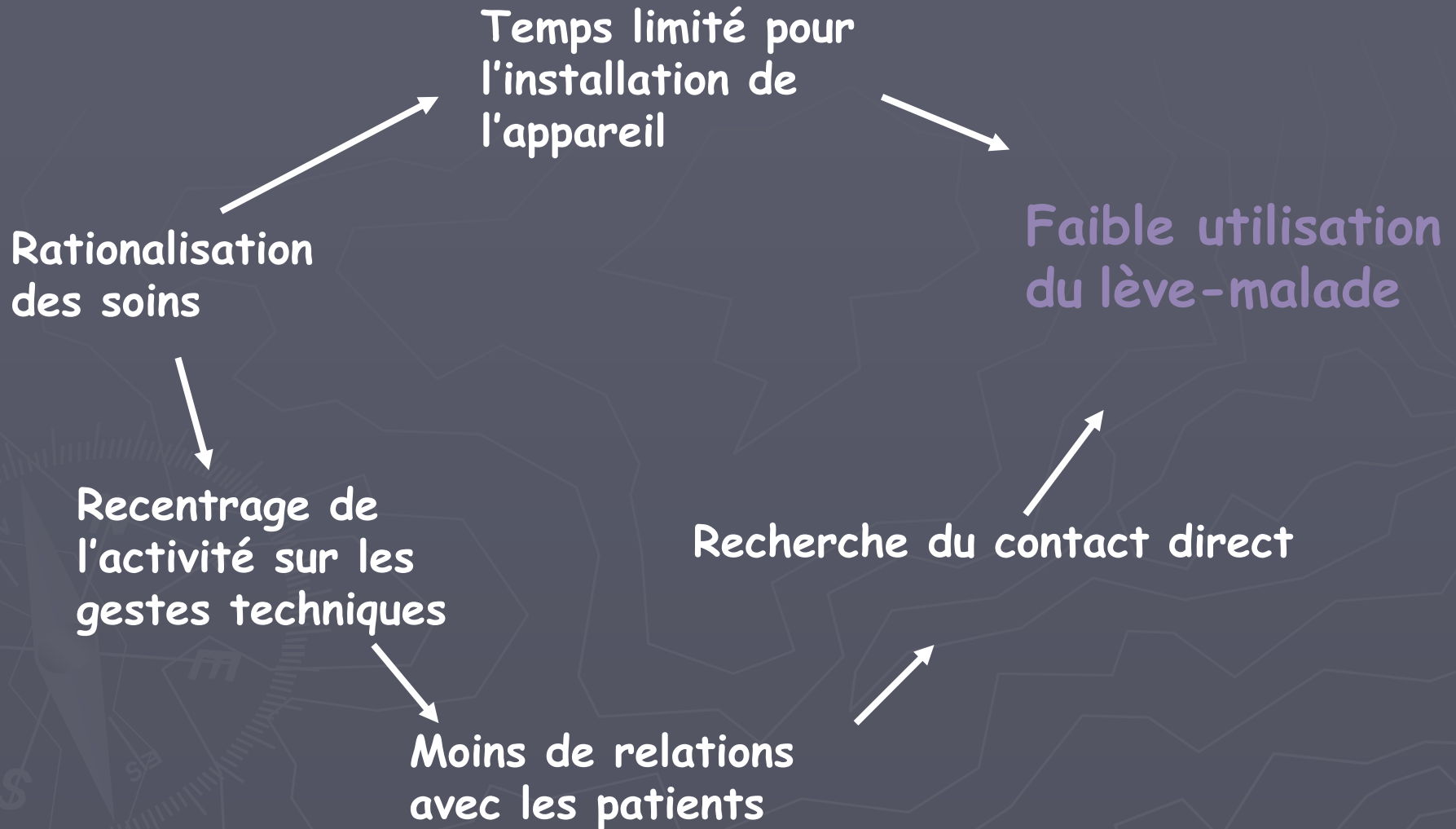
Cumul des pénibilités physiques par génération



Cumul des pénibilités physiques par génération



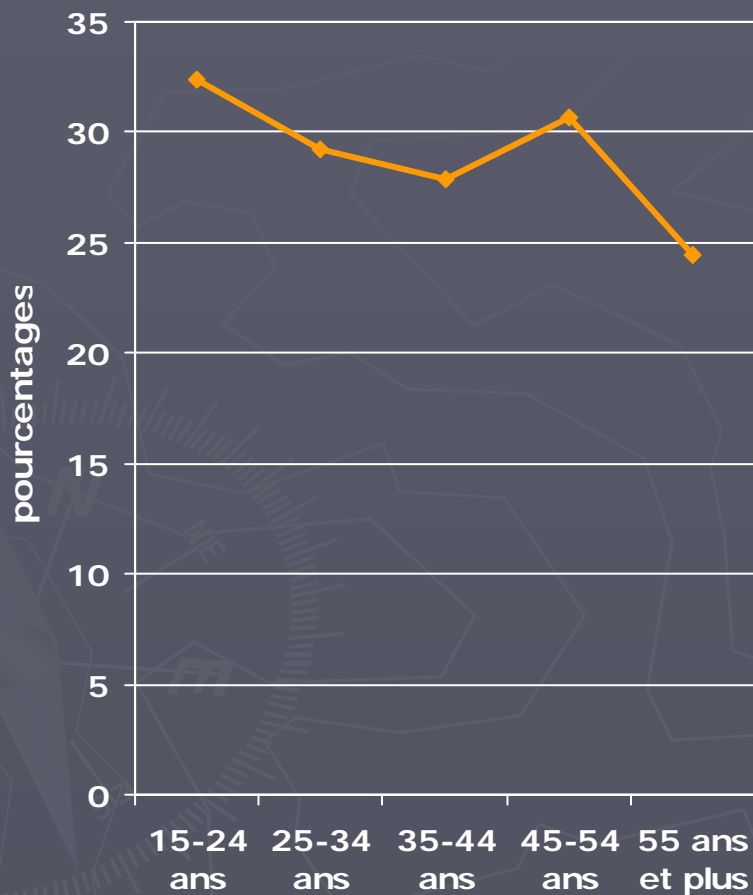
Les limites des « aides à la manutention » : Un exemple sur l'usage des « lève-malades »



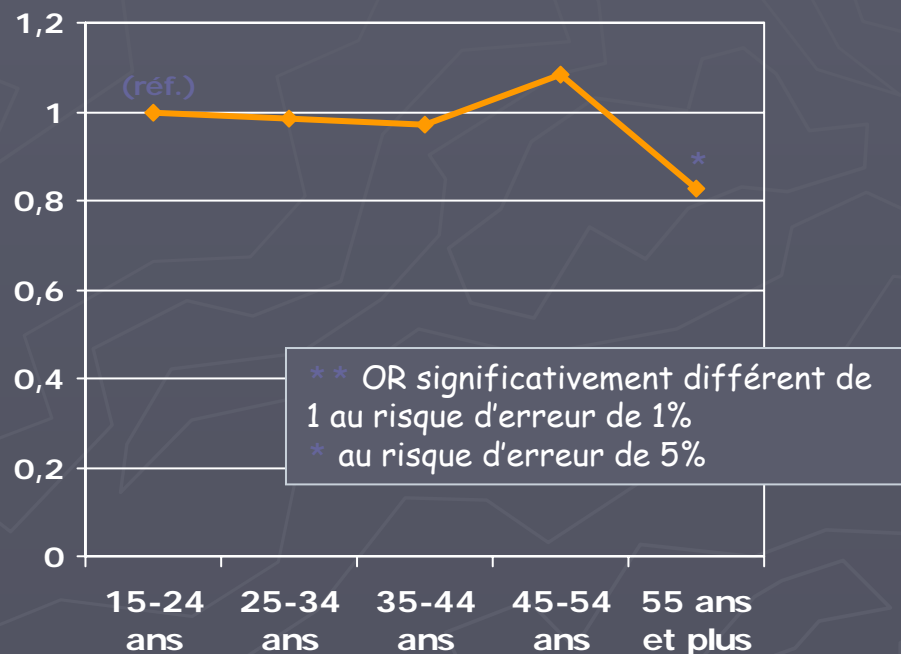


Les postures pénibles : plus difficiles avec l'âge ?

Postures difficiles au moins la moitié du temps, selon l'âge (salariés de l'UE des 25, 2005)







Odds ratios sur l'âge
(autres variables «explicatives» : sexe, pays, grands secteurs, taille entreprise, grandes catégories socioprofessionnelles)



- ▶ Moindre souplesse articulaire ?
- ▶ Douleurs ?
- ▶ Besoin de se préserver ?
- ▶ Besoin de choisir ses gestes ?
- ▶





Habiletés tactiles, ou visuelles ? (1)

Tuteur, 46 ans

<div style="text-align: right; padding-right: 5px;">Postures</div> <div style="text-align: left; padding-left: 5px;">Opérations</div>				
Lit fiche				
Appro. petites pièces				
Appro. raquette				
Prévisse				
Pose patte				
Appro. pince & petites pièces				
Pose pince				
Prévisse patte				
Appro. goujons				
Prévisse goujons				
Visse patte				
Visse axes				
Appro. petites pièces & tampon				
Pose tampon				
Prévisse tampon				





Habiletés tactiles, ou visuelles ?(2)

Formé, 19 ans – 2ème jour de formation

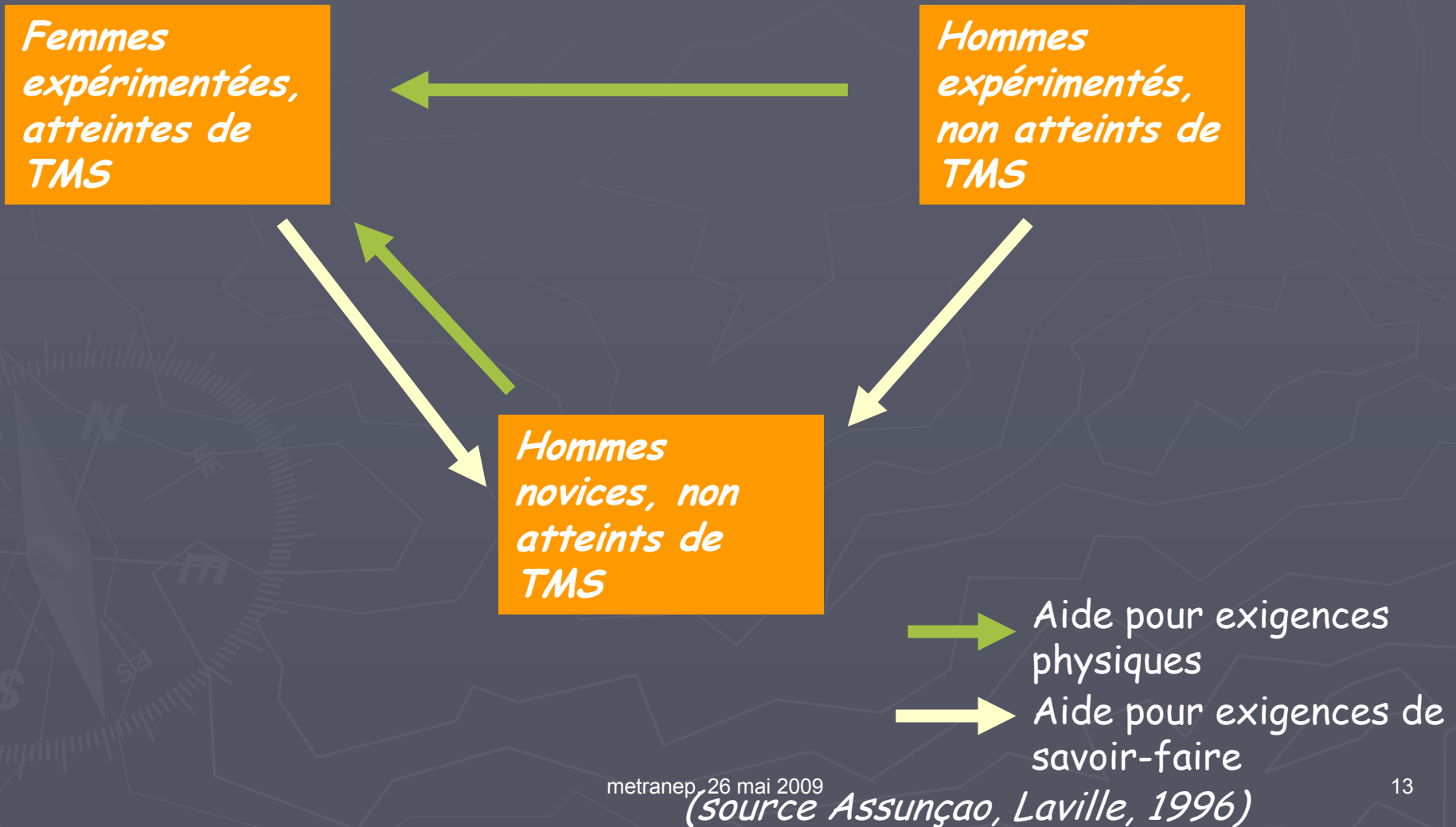
<div style="text-align: right; padding-right: 5px;">Postures</div> <div style="text-align: left; padding-left: 5px;">Oérations</div>				
Lit fiche				
Appro. petites pièces				
Appro. raquette				
Prévisse				
Pose patte				
Appro. pince & petites pièces				
Pose pince				
Prévisse patte				
Appro. goujons				
Prévisse goujons				
Visse patte				
Visse axes				
Appro. petites pièces & tampon				
Pose tampon				
Prévisse tampon				


Habiletés tactiles, ou visuelles ?(3)

Formé, 19 ans – 2 mois après la formation

<div style="text-align: right; padding-right: 5px;">Postures</div> <div style="text-align: left; padding-left: 5px;">O pérations</div>				
Lit fiche				
Appro. petites pièces				
Appro. raquette				
Prévisse				
Pose patte				
Appro. pince & petites pièces				
Pose pince				
Prévisse patte				
Appro. goujons				
Prévisse goujons				
Visse patte				
Visse axes				
Appro. petites pièces & tampon				
Pose tampon				
Prévisse tampon				

Un exemple de régulation collective : formes d'aide (non réclamées) chez des personnels de la restauration universitaire



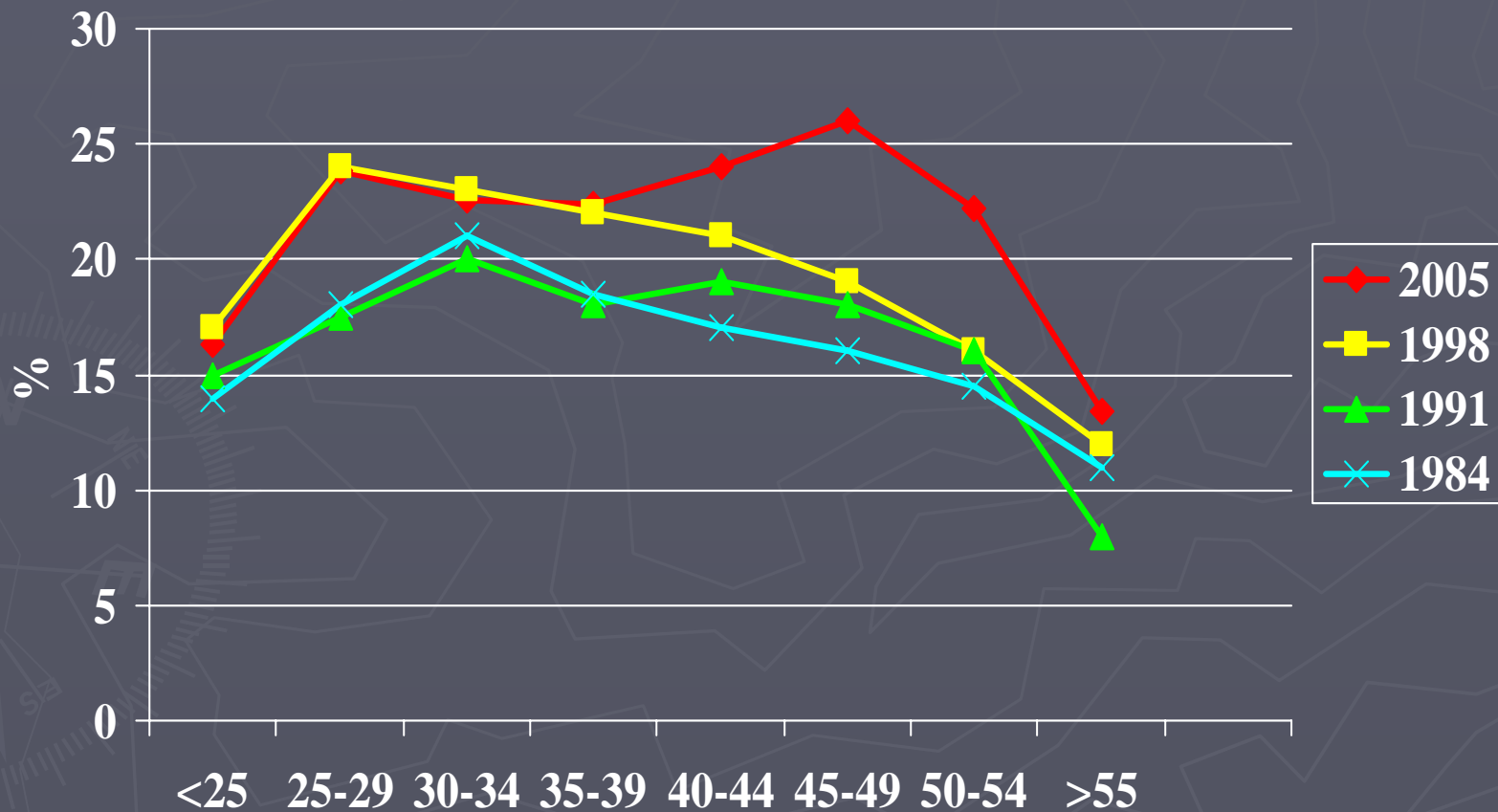


La persistance des grandes contraintes et nuisances physiques :

Enjeux pour la compréhension des relations âge/travail

- ▶ Une attention à maintenir sur les mécanismes d'usure à long terme
 - Leur implication sur la santé (y compris post-professionnelle)
 - Leur implication sur l'efficacité au travail
- ▶ Le besoin de réexaminer régulièrement les mécanismes de sélection (et plus généralement de « régulation organisationnelle ») liés aux exigences physiques
 - Pour vérifier ou interroger leurs effets protecteurs
 - Pour anticiper sur leur poursuite, ou leur remise en cause sous l'effet du vieillissement
 - Pour analyser leurs effets sur les tranches d'âge plus jeunes
 - Pour évaluer en quoi ces mécanismes sont facteurs d'exclusion (y compris par cessation d'activité)
- ▶ L'intérêt de préciser le rôle de l'expérience dans la préservation de la santé

Le travail de nuit des hommes selon l'âge (France, 1984 à 2005)



metranep, 26 mai 2009

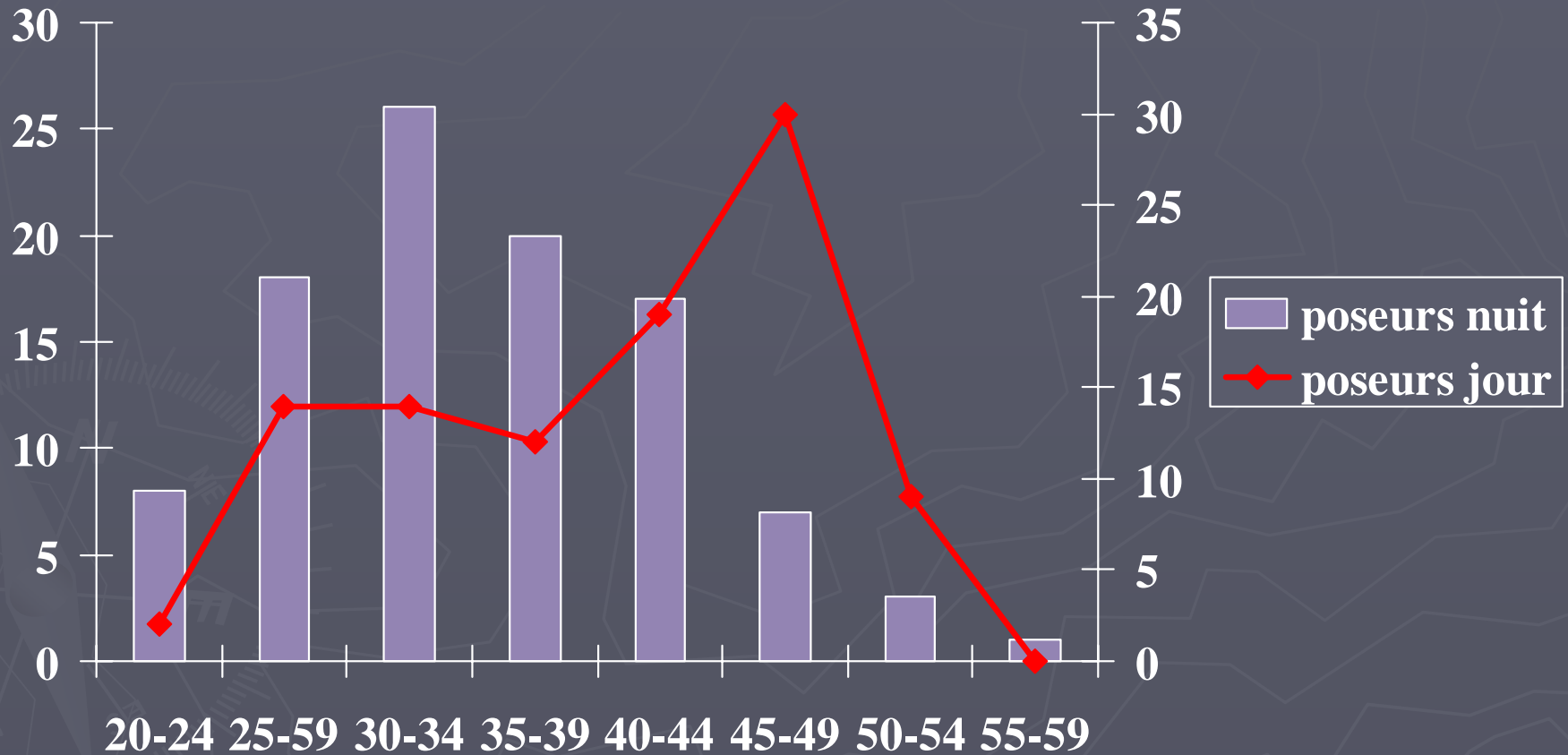
Source : enquêtes nationales conditions de travail



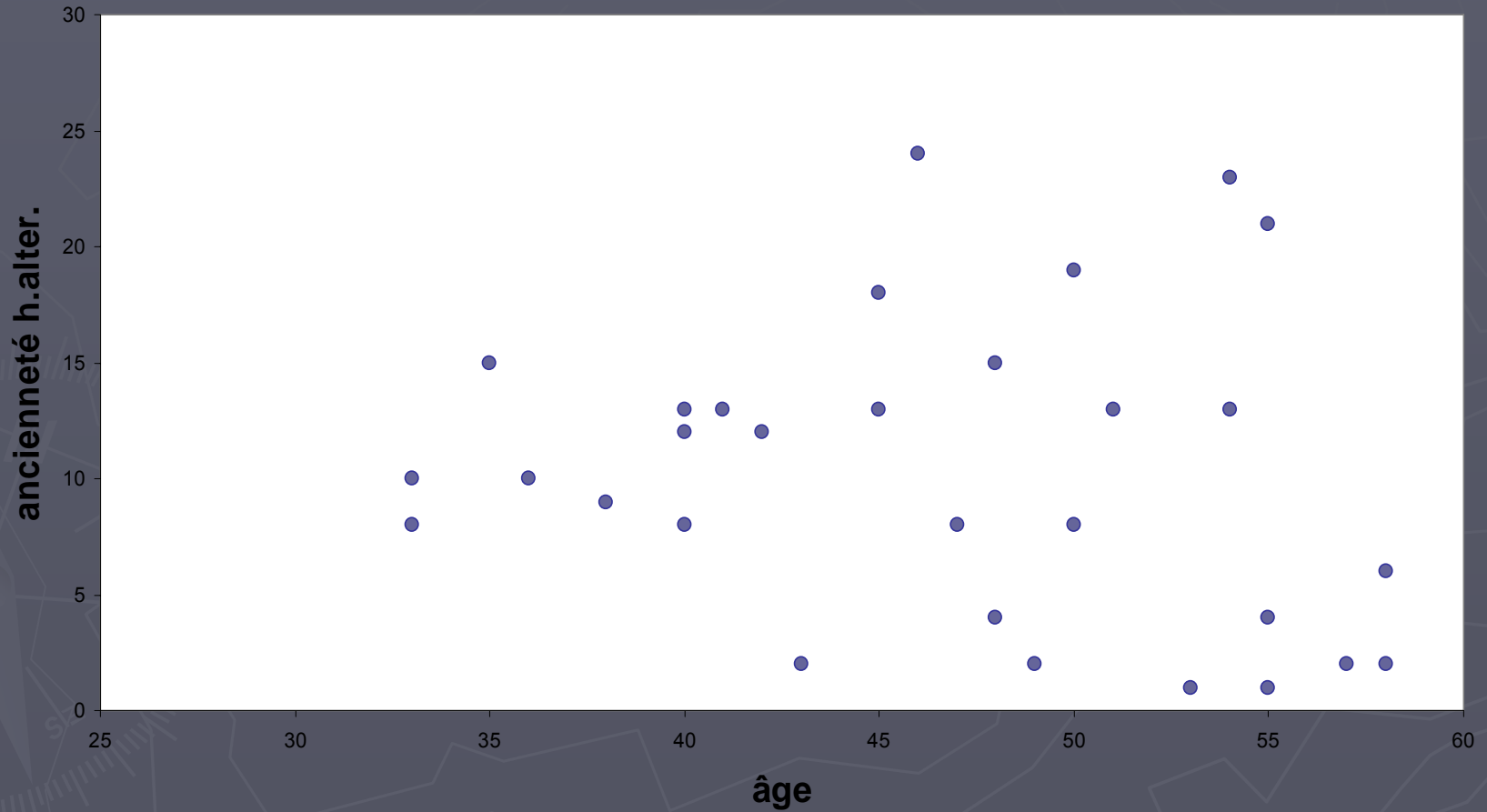
Les horaires décalés : plus difficiles avec l'âge ?

- ▶ Fragilisation du sommeil ?
- ▶ Fatigue, difficulté à récupérer
- ▶ Perturbations de la vie familiale et sociale ?
- ▶ Moindres besoins de rémunération ?
- ▶ Statut spécifique dans l'entreprise ?
- ▶

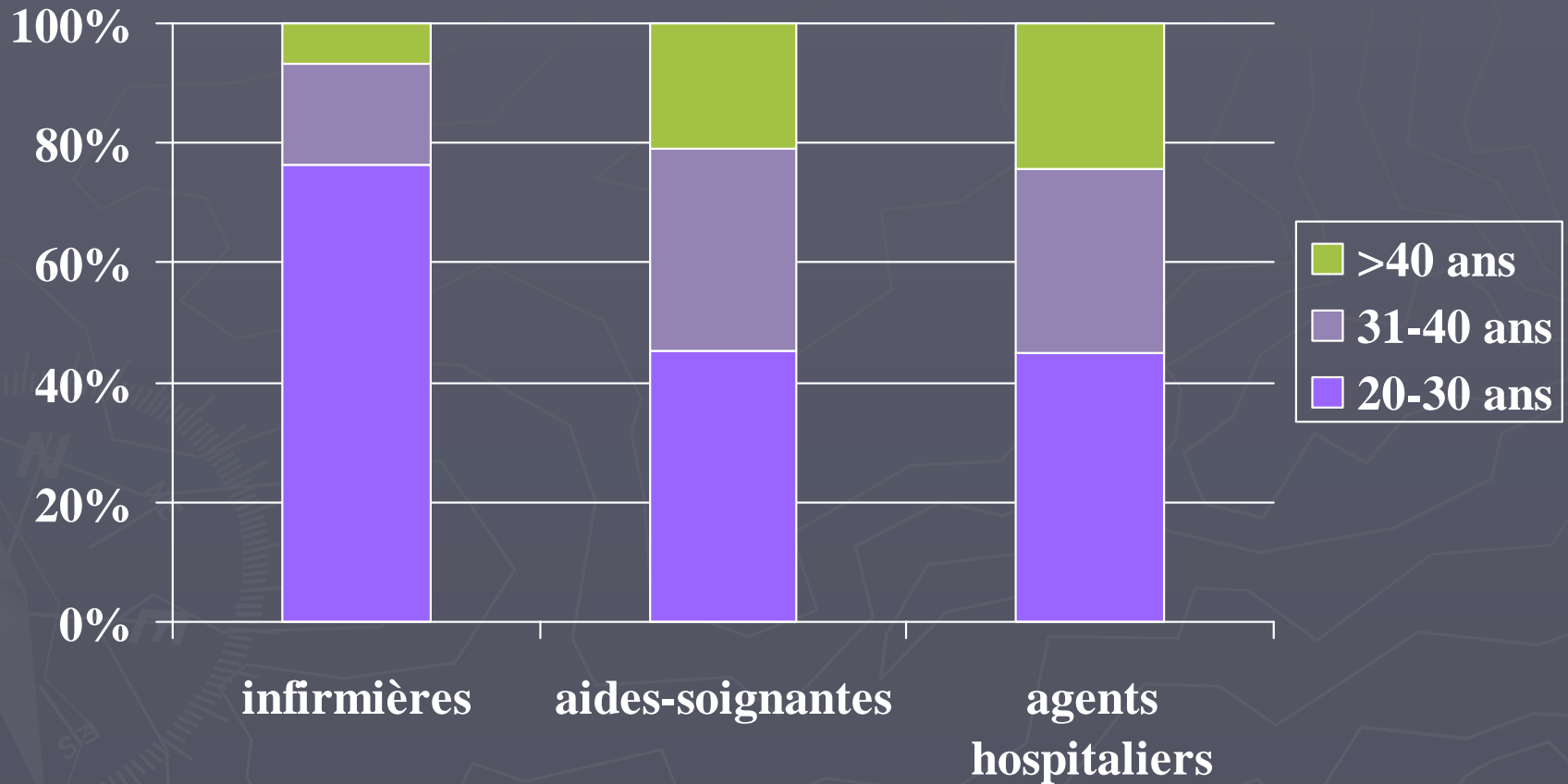
Distribution des âges des poseurs de voie selon les horaires pratiqués (réseau ferroviaire de transports collectifs)



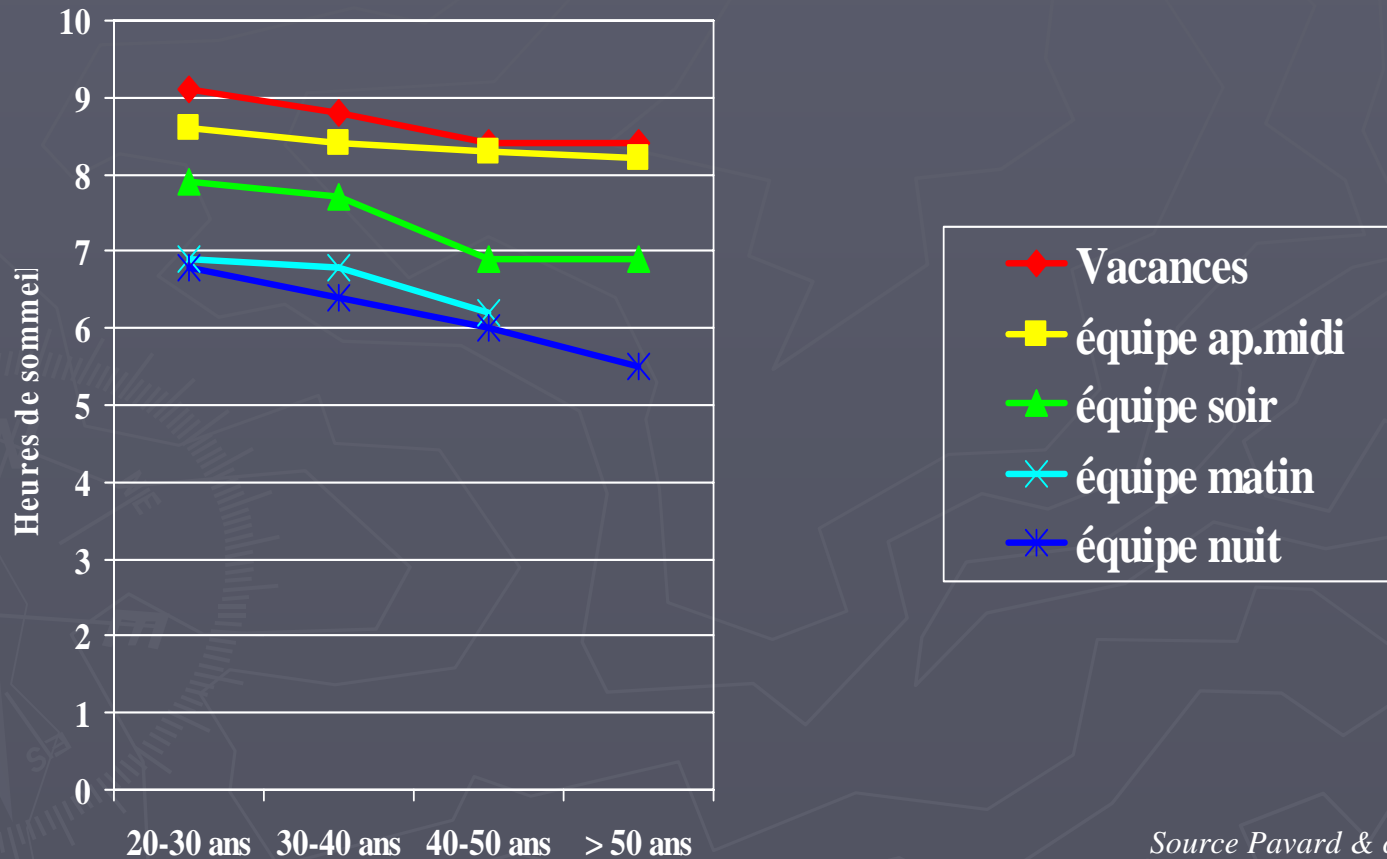
Age et ancienneté en horaires alternants (agents de surveillance d'une banque)



Âges de début du travail de nuit (chez 900 salariées des hôpitaux)




Age et durée de sommeil selon l'horaire de travail (dans une population de journalistes)



Source Pavard & col., 1982

Stratégies d'expérience chez des infirmières de nuit

- ▶ Arbitrage entre repos du malade et apaisement de celui-ci (lumière?)
- ▶ Arbitrage entre repos du malade et conformité des soins (heure d'une intervention ?)
- ▶ Arbitrage entre confort du malade et conformité des soins (prescription d'un antalgique?)
- ▶ Arbitrage entre connaissance de l'état du malade et stimulation de sa propre vigilance (café pré-tournée ?)
- ▶ Arbitrage entre connaissance de l'état du malade...et connaissance de l'état du malade (durée des transmissions ?)
- ▶ Etc.

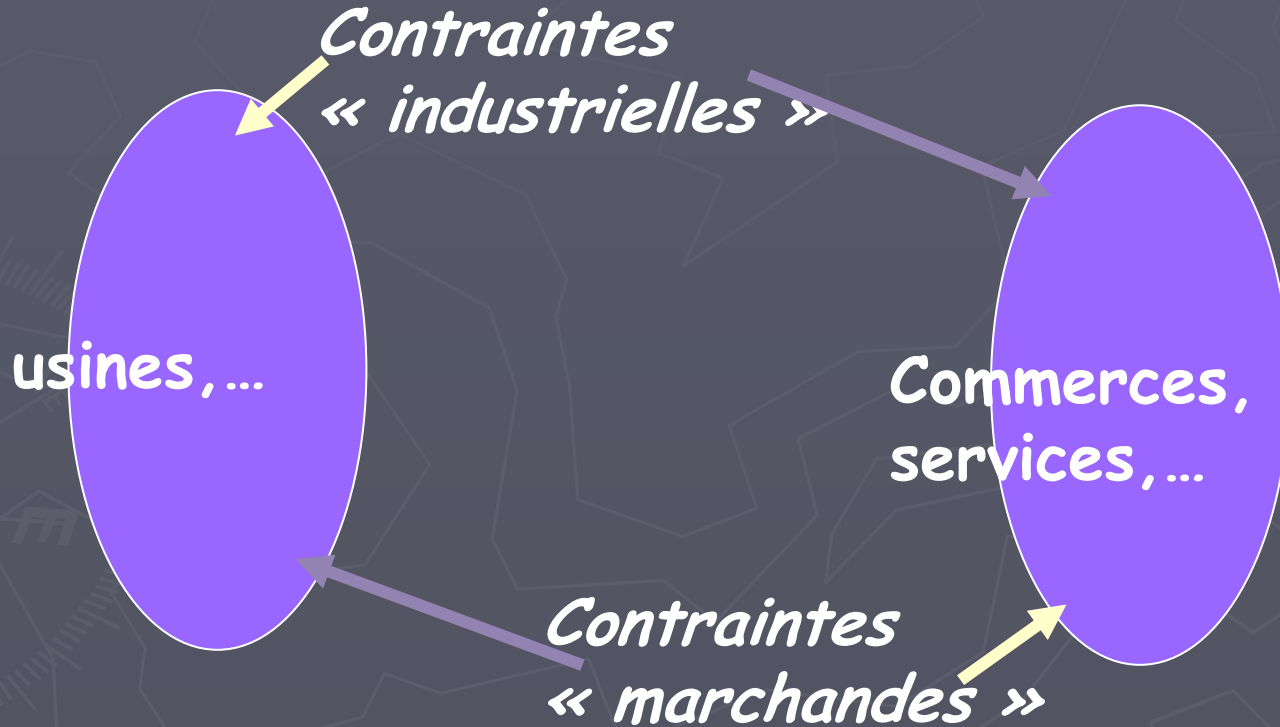


L'horaire stable et diurne, une norme en recul :

Enjeux pour la compréhension des relations âge/travail

- ▶ Causes et effets des troubles du sommeil à divers âges
- ▶ Evolution, avec l'âge et avec la durée d'exposition, de divers troubles de santé liés aux horaires décalés
- ▶ Evolution, avec l'âge et avec la durée d'exposition, de problèmes pour la vie familiale et sociale liés aux horaires décalés
- ▶ Les pauses (avec possibilité de s'assoupir) sont-elles possibles ? Sont-elles bénéfiques, à court terme, à long terme ?
- ▶ Les caractéristiques du travail lui-même, à tel moment du nyctémère, jouent-elles le même rôle à tout âge ? Que sait-on des relations entre âge, expérience, horaire, et activité de travail ?
- ▶ En particulier, y a-t-il une « expérience spécifique » du travail en horaires décalés ? Si oui, comment s'élabore-t-elle, et quels sont ses usages ?

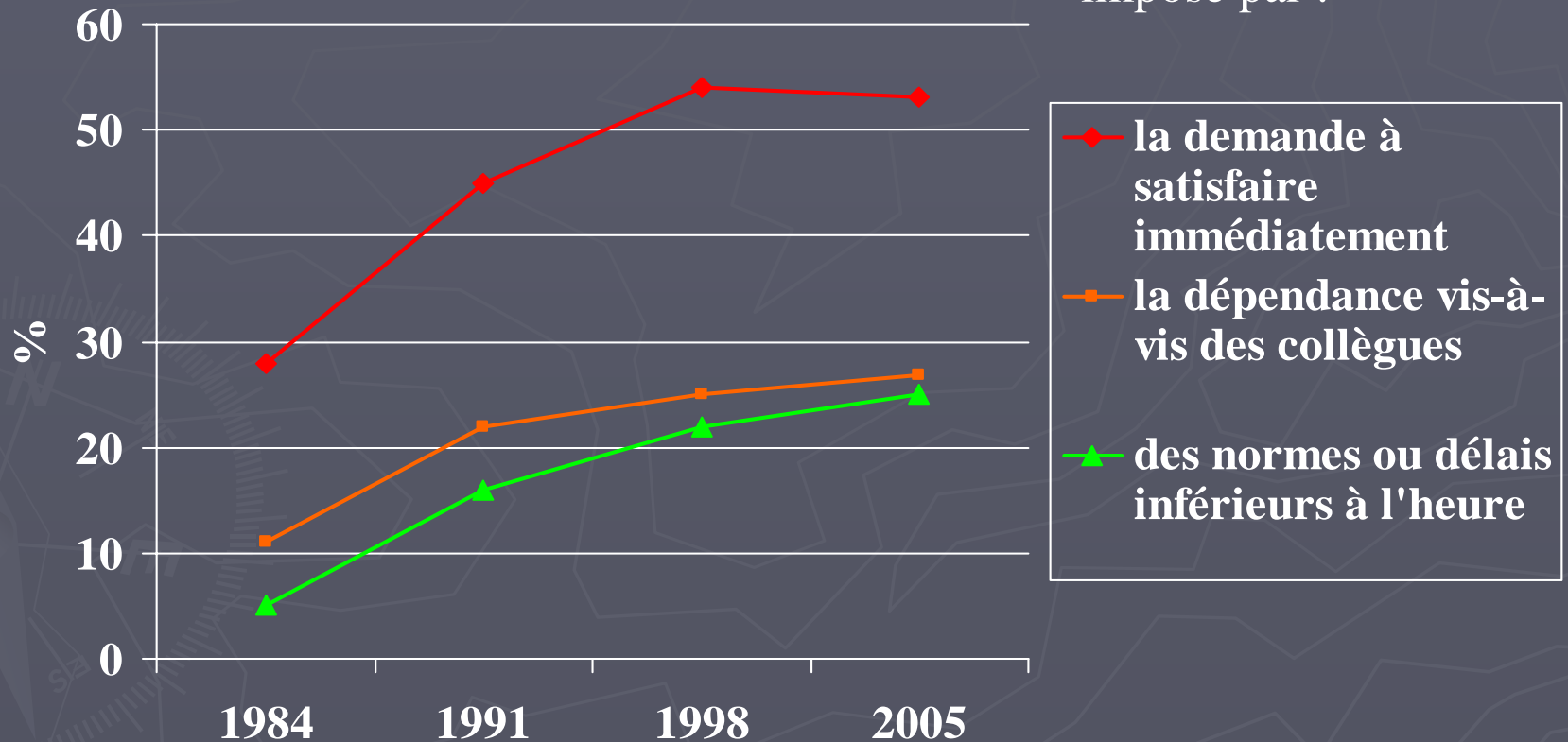
Différents types de contraintes simultanément



Toutes les formes de contraintes de rythme se développent

(France, tous salariés)

Rythme de travail imposé par :



metranep, 26 mai 2009

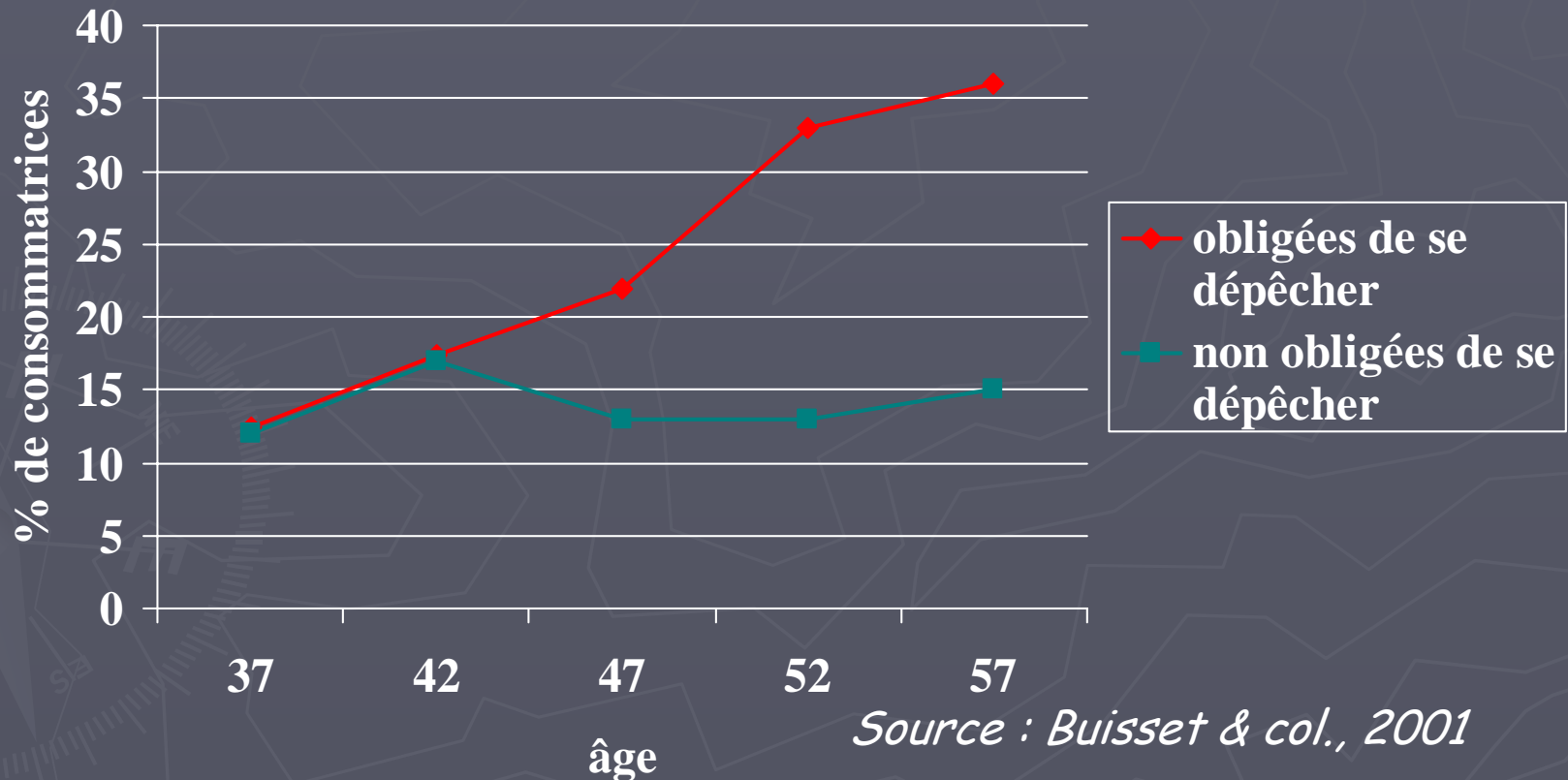
25

La tension entre vieillissement et pression temporelle est montrée par :

- ▶ Des analyses *démographiques* (Teiger, Laville, Molinié), surtout s'il y a cumul vitesse-précision (Guérin), mais la « mise à l'abri » des âgés est devenue difficile (Volkoff & col.)
- ▶ Des connaissances en *psychologie et physiologie du travail*, sur le ralentissement du comportement humain avec l'âge (Welford, Salthouse, Laville, Marquié,...), sa forte variabilité entre individus, et ses facteurs explicatifs sensoriels, neurophysiologiques (?) et « stratégiques »
- ▶ Des études *ergonomiques* montrant que les vieillissants anticipent sur les urgences, régulent leur rythme, font appel au collectif, et/ou ré-élaborent les règles de travail (Gaudart, Pueyo, Cloutier, Caroly,...)
- ▶ Des travaux *épidémiologiques*, peu nombreux sur la différenciation par âge des effets de la pression temporelle sur la santé (Buisset ; Mardon & Volkoff)

L'effet de la hâte au travail sur la consommation de somnifères ou de tranquillisants : cela dépend de l'âge

(n = 3 400 femmes en emplois administratifs, dans l'enquête Estev)



Expérience et gestion des contraintes de temps chez des aides-soignantes à domicile

Faire du dépistage pendant les soins physiques

Choisir le moment des conversations personnelles

Susciter la collaboration des patientes

Choisir les « bons » éléments d'autonomie de leur part

Réaménager l'ordre des visites

...

Source : Cloutier & col., 1998

Les facteurs de pression temporelle se diversifient et s'accroissent :

Enjeux pour la compréhension des relations âge/travail

- ▶ Un paradoxe : la pression temporelle réclame l'élaboration et la mise en œuvre de l'expérience, en même temps qu'elle les compromet
- ▶ Une interaction complexe entre formes de pression, « richesse », et « qualité » du travail : des enjeux différenciés selon l'âge et l'expérience ?
- ▶ La pression temporelle dans le travail des âgés accentue-t-elle les intentions de départ précoce ?
- ▶ La pression temporelle dans le travail des jeunes et des âgés compromet-elle la transmission des savoirs professionnels ?

L'entreprise (ou l'administration ?) innovante

- ▶ *« le temps des adjudants est passé » (Crozier, 1989)*
- ▶ *« la vision (...du « donneur de souffle ») confère du sens ; elle pointe l'avenir du doigt » (Crozier & Serieyx, 1994)*
- ▶ *« il faut apprendre aux géants à danser » (Moss Kanter, 1992)*
- ▶ *« au sommet d'une pyramide inversée, on trouvera les clients » (Tapscott & Carson, 1994)*
- ▶ *« travailler en permanence à l'usine sera un cas limite » (Morin, 1994)*
- ▶ *« renonçons au partage entre l'homme professionnel et l'homme privé » (Serieyx, 1993)*
- ▶ *« celui qui saura maîtriser la plus grande variété de situations professionnelles et s'intégrer sans revendications dans des équipes de configurations diverses aura un avantage incontestable dans sa progression professionnelle » (le Saget, 1994)*

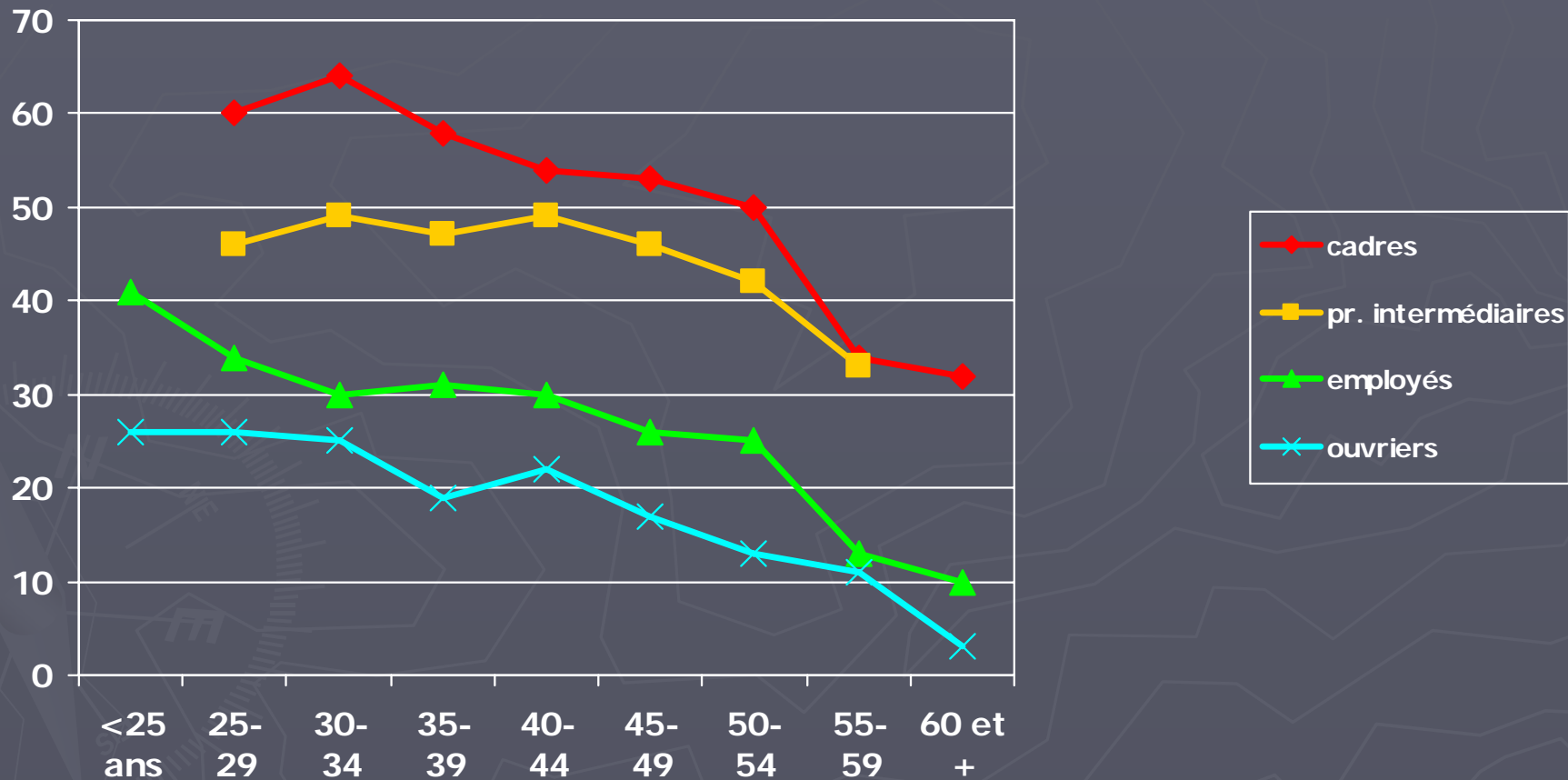
(Boltanski, Chiapello, 1995)



*Les changements dans le travail :
plus difficiles avec l'âge ?*

- ▶ « Mécanismes élémentaires » moins performants ?
- ▶ Perte d'habitude des situations d'apprentissage ?
- ▶ Incertitudes sur le « transfert » des compétences ?
- ▶ Réticences de l'encadrement ?
- ▶ Confrontation avec les jeunes ?
- ▶ Utilité des apprentissages ?
- ▶

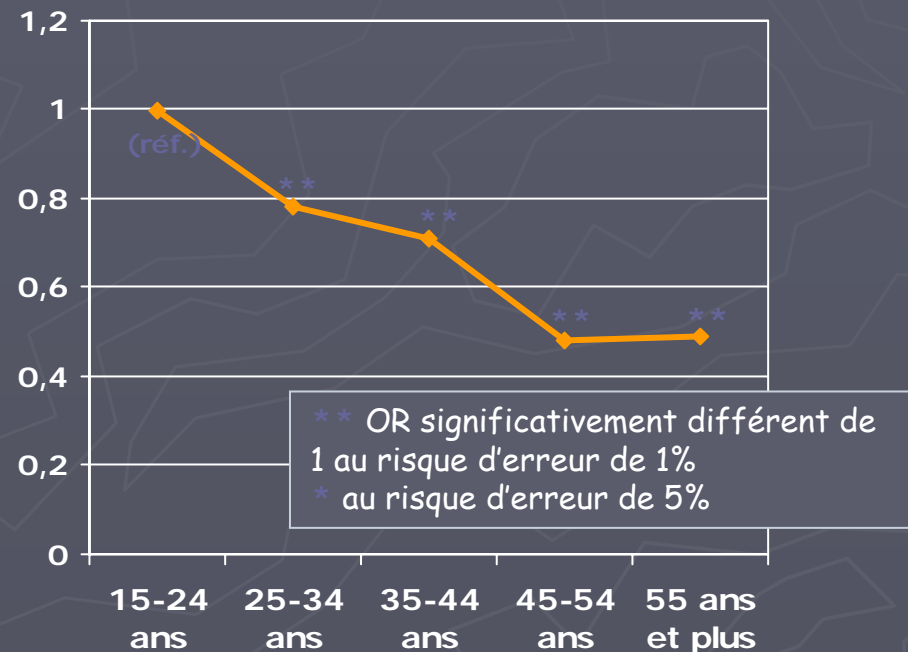
Accès à la formation continue, selon l'âge (France, 2000)



Opportunités d'apprendre et d'évoluer, selon l'âge (*salariés de l'UE des 25, 2005*)



Odds ratios sur l'âge
(autres variables «explicatives» : *sexe, pays, grands secteurs, taille entreprise, grandes catégories socioprofessionnelles*)



*Étude de cas : la place du
personnel expérimenté dans la
conduite d'un changement de
logiciel
(C.Gaudart, S.Volkoff, 2002)*

contexte

- ▶ Organisme qui verse des prestations sociales
- ▶ Nouveau logiciel qui a pour but « d'homogénéiser les opérations »
- ▶ 53% des personnels avaient plus de 45 ans

méthode d'étude

- ▶ 1 (*avant le changement*): Analyses ergonomiques de l'activité (40 heures d'observation)
- ▶ 2 (*pendant le changement*): accompagnement d'une formation au nouveau logiciel (9 jours)
- ▶ 3 (*un an après le changement*): analyse des modes d'appropriation du nouveau système par les agents (40 heures d'observation)

« *stratégies d'expérience* » des agents avec l'ancien logiciel

- ▶ Deux objectifs simultanés dans le traitement d'un courrier
- ▶ Un diagnostic d'ensemble sur la situation de l'allocataire
- ▶ Utilisation fréquente d'une zone de texte libre
- ▶ *L'ancien système informatique se prêtait bien à ces stratégies*

ces stratégies sont mises à mal avec le nouveau logiciel

- ▶ Obligation de choisir toutes les pages d'écran au début
- ▶ Une zone de « texte libre » difficile d'accès
- ▶ Des réponses « automatiques » aux usagers, peu claires
- ▶ *Des anticipations et des régulations plus limitées*

et pourtant ils y arrivent ...

reconstitution de nouvelles stratégies

- ▶ Morceler les gros dossiers
- ▶ « Détourner » des dispositifs informatiques périphériques en y ajoutant des commentaires en abrégé
- ▶ Annuler l'envoi de certaines réponses « automatiques »
- ▶ etc.

enseignements de cette étude (1) : des rigidités nouvelles

- ▶ Des systèmes technologiques qui prédéterminent étroitement le travail ...
- ▶ ...peuvent entraîner des rapports plus difficiles des agents expérimentés aux usagers et au collectif de travail

*enseignements de cette étude (2) :
...mais des « stratégies de rattrapage »*

- ▶ ...à condition de favoriser l'élaboration collective de nouvelles stratégies de travail
- ▶ ...et la constitution d'une « expérience du changement »

Le modèle de la mobilité, et « l'entreprise en réseau »

Enjeux pour la compréhension des relations âge/travail

- ▶ Les facteurs « éprouvants » en période de changement ; la signification des apprentissages à diverses périodes de la vie professionnelle
- ▶ Des parcours « cohérents » ?
- ▶ Des collectifs « confiants » ?
- ▶ L'emboîtement de plusieurs dimensions temporelles
- ▶ L'expérience « du » changement

Avancée en âge
(*déclins ?*)

Avancée en expérience
(*construction ?*)

Stratégies dans le
travail

Réalisables ?

Reconnues ?

Efficientes?

Transférables?

Et à quand la retraite ?

