

CHRONIQUES du TRAVAIL

Cahiers de l'Institut Régional du Travail



entrée dans la vie professionnelle
santé au travail **hommes** cycles de vie
seniors milieu de carrière
espérance de vie **travail** activité professionnelle
responsabilités familiales **30-50 ans** vie privée **jeunes**
emploi fin de la vie active
âges précarité professionnelle **femmes** défis sociaux
sélectivité du marché du travail

Les Âges au Travail

Directeur de la Publication : Mario Correia

Comité de Parrainage : Jacques Freyssinet (*économiste*), Jacques Garnier (*économiste*), Eric Verdier (*sociologue et économiste*)

Comité Scientifique : Christophe Baret (*professeur des Universités en Gestion, LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université*), Alexis Bugada (*professeur des Universités en Droit social, directeur du Centre de Droit Social, EA 901, Aix-Marseille Université*), Mario Correia (*maître de Conférences en Sociologie du travail à l'IRT et au LEST - Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail – Aix Marseille Université, directeur de l'IRT d'Aix-en-Provence, vice-Président AMU en Santé et Sécurité au Travail*), Vanessa Di Paola (*maître de Conférences en Economie, Aix-Marseille Université, LEST, UMR 7317, directrice du Centre associé régional au Céreq d'Aix-en-Provence*), Arnaud Dupray (*ingénieur de recherche au Céreq et chercheur associé au LEST, Aix-Marseille Université*), Henri Eckert (*professeur en Sociologie, GRESCO EA 3815, Université de Poitiers*), Céline Gasquet (*directrice de l'Observatoire Régional des Métiers - ORM - Marseille*), Jérôme Gautié (*professeur des Universités en Sciences économiques, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*), Annie Lamanthe (*professeur des Universités en Sociologie, chercheur au LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université*), Ariel Mendez (*professeur des Universités en Sciences de gestion, directrice du LEST, UMR 7317, CNRS, Aix-Marseille Université*), Philippe Mossé (*économiste, directeur de Recherche au CNRS-LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université*), Stéphanie Moullet (*maître de Conférences en Economie du travail et de l'éducation, IRT d'Aix-en-Provence, LEST, Aix Marseille Université*), Jean-François Paulin (*maître de Conférences en Droit privé, IUT Université Claude Bernard Lyon 1, CNRS UMR 5137, Erds-CERCRID Saint-Etienne, directeur de l'Institut de Formation Syndicale Université Lumière Lyon 2*), Olivier Pujolar (*maître de Conférences en Droit, vice-Président en charge des Partenariats, Université de Montesquieu Bordeaux 4*), Michel Rocca (*maître de Conférences HDR en Sciences économiques, vice-Président du CEVU et de la Formation, Université Pierre Mendès France, Grenoble*), Vincent Tiano (*docteur en Sociologie, Direction Générale du Travail - DGT - Ministère du Travail, Paris*)

Rédacteurs en Chef du n°5 : Arnaud Dupray, Anne-Marie Guillemard, Stéphanie Moullet

Secrétaire de Rédaction : Christiane Korol

Ont collaboré à ce numéro : Emilie Aunis, Mario Correia, Jamal Elouafa, Yann Leroy, Anne Perriard, Jean-Pierre Tabin, Annalisa Tonarelli, Serge Volkoff

Nous tenons à remercier : Aymeric Jeanne, Marc Lopez, Claire Morin, Philippe Mossé, Véronique Serabian, Delphine Urtasun et Caroline Vanuls pour leur précieuse collaboration

En couverture : Montage réalisé par Studio Empreinte à partir d'un visuel imaginé par Christiane Korol

CHRONIQUES DU TRAVAIL

Les Âges au Travail

Sommaire du n°5 - Décembre 2015

► **Introduction** (*A. Dupray, S. Mouillet*)

► **Sélection bibliographique** (*A-M. Guillemard*)

1- Les jeunes versus les anciens ? Les approches oppositionnelles en question

1.1 - Les jeunes : fainéants, "je-m'en-foutistes" et individualistes ? (*M. Correia*)

1.2 - La génération ne fait pas l'ouvrier. Les facteurs de différenciation interne du salariat ouvrier de l'industrie (*E. Aunis*)

1.3 - Âge et emploi : entre obligations et opportunités (*Y. Leroy*)

2- Politiques sociales et familiales et les âges au travail à travers deux exemples étrangers

2.1 - Mieux mères que précaires. Aspirations et contraintes des femmes italiennes entre travail et famille (*A. Tonarelli*)

2.2 - Le temps de l'emploi (*J-P. Tabin, A. Perriard*)

3- Vieillesse, précarité et santé au travail

3.1 - Santé au travail et gestion des âges : l'exemple des douleurs articulaires (*S.Volkoff*)

3.2 - Des parcours professionnels divergents et une situation professionnelle précaire chez les immigrés marocains habitant dans les foyers d'Adoma (*J. Elouafa*)

► **Table des matières**

► **Appel à contribution - Chroniques du Travail n°6 - "Négocier le travail (et l'emploi) : espaces, acteurs et moyens"**

INTRODUCTION

Arnaud Dupray, Stéphanie Moullet

Le monde du travail et de l'emploi est un organisateur puissant des temporalités liées à l'âge et au cycle de vie. La répartition des temps de travail et d'inactivité constitue un enjeu de société majeur. Malgré un allongement de la vie en bonne santé, la période d'activité professionnelle reste encore largement aujourd'hui concentrée sur les « 30-50 ans ». Le taux d'emploi des 55-64 ans atteint 47% en France, contre près de 52% dans l'ensemble des pays de l'Union Européenne (Eurostats, 2014). Si le taux d'emploi pour cette tranche d'âge n'a cessé de croître au cours des dernières années, une plus grande participation des travailleurs âgés reste l'un des objectifs de la stratégie Europe 2020¹ en matière d'emploi.

A l'opposé du cycle de vie, la population juvénile n'a de son côté cessé de reporter l'âge de son entrée dans la vie professionnelle. Un poids plus prépondérant de l'enseignement supérieur et des niveaux d'études plus élevés constituent les caractéristiques majeures de la

dernière génération de jeunes actifs. Notamment, parce que l'allongement des scolarités est d'autant plus marqué que les jeunes décalent leur entrée sur le marché du travail en période de récession. De plus, avec un taux de chômage de 20% pour l'ensemble des sortants du système éducatif en 2010, trois ans après la fin des études, la dégradation des conditions d'insertion conduit aussi à reporter plus avant encore l'âge d'une intégration stabilisée dans l'emploi.

Si les « seniors » vivent les conséquences de l'allongement de leur durée de vie professionnelle, et les plus jeunes celles de l'allongement de leur phase d'insertion, ils ont en commun de partager les transformations des normes de recrutement, d'emploi et de gestion à l'œuvre depuis quelques décennies sur le marché du travail. La phase d'insertion professionnelle dans laquelle les jeunes se trouvent les place en première ligne de ces transformations (Fondeur & Minni, 2004)². Si les formes particulières d'emploi, ou l'emploi dit atypique, constituent désormais

1. [http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm].

2. Fondeur Y. & Minni C. (2004), « L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du marché du Travail », *Economie et Statistique*, n°378-379, pp. 85-104 [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es378-379e.pdf]

la norme pour leur recrutement, elles ne cessent de se diffuser à l'ensemble de la population active. La précarité professionnelle et l'incertitude qui lui est attachée sont des données de plus en plus communes.

Plus largement, un ensemble de faits sont transversaux, c'est-à-dire qu'ils traversent les âges de la vie. Les séquences d'emploi, d'éducation et de formation, de vie familiale (avec la recomposition des ménages à tous les âges...) et les périodes d'inactivité (plus souvent forcées par les restructurations d'emploi, le progrès technologique, la concurrence internationale, les crises économiques...) se combinent aujourd'hui à tous les âges. Le travail en tant qu'activité rémunérée, alors même qu'il procure une sécurité et un bien-être social de plus en plus fragiles, devient paradoxalement de plus en plus nécessaire à tous les âges : pendant les études pour financer la scolarité et s'émanciper du foyer parental, pour vivre en couple et fonder une famille, pour préparer une reconversion et se former en cours de carrière, pour prendre une disponibilité et construire un projet de vie alternatif, pour compléter une retraite et permettre la prise en charge de parents âgés...

En définitive, si l'âge demeure l'échelle d'un temps biologique et physiologique humain, la société post-moderne tend à ne plus l'inscrire comme un répartiteur univoque des grands temps et tournants de la vie. Et la montée des incertitudes économiques fait peser sur le travail, le niveau de vie, la vie familiale, des risques qui ne disparaissent plus avec l'âge et « l'installation » dans la vie.

Le thème des âges au travail peut donc être interrogé sous plusieurs dimensions. Ce 5^{ème} numéro de *Chroniques du Travail* s'organise autour de trois thématiques principales qui constituent chacune un chapitre. Le premier regroupe des articles qui interrogent l'opposition générationnelle de travailleurs comme clé de lecture des différences de rapport au travail, à l'emploi et plus largement d'engagement des jeunes comparés à leurs aînés. Le deuxième chapitre regroupe les contributions dédiées à la mise au jour du rôle des politiques sociales et familiales, mais aussi des situations du marché du travail sur les âges au travail à partir de deux exemples étrangers. Enfin, le dernier chapitre porte sur les questions relatives au vieillissement des travailleurs, à leur précarité, professionnelle et sociale, en lien avec leur santé.

A partir d'une approche générationnelle, on peut s'interroger sur la concurrence entre jeunes et anciens, et la menace qui pèse sur l'emploi des seniors. Pour certains économistes, en effet, la progression forte des salaires avec l'âge conduirait à des effets de substitution de travailleurs âgés et coûteux par des travailleurs plus jeunes. Cette substitution pourrait aussi créer des obstacles aux opportunités de promotion interne qui s'ouvriraient, avec l'ancienneté, aux salariés plus âgés dans la logique des marchés internes - leurs jeunes collègues dotés en général d'un meilleur niveau de qualification initiale pourvoyant ces postes à partir du marché externe. D'autres évoquent particulièrement le progrès technique biaisé au détriment des salariés âgés, perçus comme

moins en capacité de s'appropriier les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Le premier chapitre de ce numéro « **Les jeunes versus les anciens ? Les approches oppositionnelles en question** » cherche précisément à mettre en lumière ce qui tient du mythe de l'opposition des âges et ce qui tient de la réalité, et s'évertue à en comprendre les causes.

Nombre de travaux ont jusqu'ici montré que les jeunes donnent autant d'importance au travail que les plus âgés, mais que des différences s'expriment quant à la vision du travail comme marqueur identitaire. Pour les plus âgés, il est plus aisé de se définir par son métier, tandis que l'entreprise sert de cadre à l'intégration sociale. À l'inverse, les plus jeunes privilégient une vision du travail comme moyen de réalisation personnelle à travers lequel ils cherchent de la reconnaissance. La place du travail dans leur vie apparaît ainsi beaucoup moins centrale, c'est davantage l'équilibre entre les sphères professionnelle et personnelle qui est recherchée. L'article de **Mario Correia** s'inscrit dans cette veine de réflexion. Par définition plus faiblement expérimentés et plus diplômés que leurs aînés, les jeunes ont, avant tout, comme signe distinctif d'avoir fait leurs premiers pas dans la vie active dans un contexte socio-économique qui diffère fortement de l'environnement de leurs prédécesseurs. Pour Mario Correia, ce contexte au sens large et l'adaptation à celui-ci sont une piste explicative clé des différences de comportements et des incompréhensions éventuelles entre générations. Des stra-

tégies plus individualistes font que globalement les jeunes délaissent les organisations syndicales et se désintéressent des conflits collectifs, mais s'investissent en revanche davantage pour des causes autres que celles en rapport avec leur travail, et dans des formes d'engagement plus ponctuelles, dans le cadre associatif notamment.

Les transformations du contexte socio-économique dans son ensemble, de l'organisation du travail conduisant notamment à un durcissement de ses conditions, rendent ainsi plus visible, voire criant, ce qui oppose les générations de salariés. Sous cet angle des différences entre générations, **Emile Aunis** s'intéresse aux conflits à l'usine entre les jeunes et leurs aînés, à propos de leurs différentes conceptions du métier, du travail et de l'emploi. La vision instrumentale du travail des premiers entre en conflit avec celle des seconds, centrée sur le métier et les savoir-faire associés. Les rapports entre les deux générations ne sont donc pas exempts de tensions. Mais une analyse centrée sur l'opposition générationnelle occulte d'autres différences qui tiennent au genre et à la socialisation scolaire. La génération d'appartenance n'est donc pas l'unique clé de compréhension des clivages entre ouvriers. Le piège serait de mettre la focale sur cette dimension âge, la plus ostensible mais pas la seule pertinente, au risque de faire disparaître les autres.

Le ciblage sur l'âge est également la voie qu'empruntent le droit du travail et les politiques publiques de l'emploi. Au lieu

d'une gestion globale des parcours de vie, en capacité de promouvoir des transitions douces entre les grandes périodes de la vie - le temps des apprentissages (ou de la scolarité), l'activité rémunérée, la retraite - les pouvoirs publics se sont longtemps évertués à construire des dispositifs ciblés en fonction de l'âge. Il en va ainsi des mesures d'âge et de départ anticipé à la retraite qui construisent, ce faisant, la quasi-irréversibilité du retour à une quelconque activité. Il en va aussi de la panoplie des contrats aidés qui ont une application limitée selon l'âge du demandeur. La conséquence de ces cloisonnements est une stigmatisation des publics et des effets de discrimination par l'âge : le jeune sans expérience..., le senior incapable de s'adapter..., le chômeur trop âgé... La dernière contribution de ce premier chapitre, celle de **Yann Leroy**, montre notamment qu'en dépit de l'ambition explicitement affichée du contrat de génération de faire « l'alliance des âges », ce contrat aidé n'y parvient pas, sa logique reposant encore et toujours sur un raisonnement basé sur les catégories d'âge. On cherche à maintenir en emploi les salariés âgés et dans le même temps à accroître l'embauche de jeunes. La mise en place d'un droit individuel à la formation et l'ouverture des possibles en matière d'accès à la formation tout au long de la vie pour maintenir, actualiser ou étendre les compétences des salariés et ainsi préserver leur employabilité, apparaissent pour leur part comme des possibles voies pour prendre en compte *tous* les âges au travail.

Dans un contexte de pénurie d'emploi et

de montée de la précarité professionnelle, la sélectivité du marché du travail opère également selon l'âge, conduisant à discriminer les franges extrêmes de la population, les uns par manque d'expérience, les autres parce qu'ils en ont trop et/ou que cette expérience n'est pas assez diversifiée, rigidifiant leurs pratiques et figeant leur capacité à évoluer... Du point de vue du genre et des âges où investissements dans la carrière professionnelle et construction familiale doivent être menés de front, on peut s'intéresser aux risques que font peser les âges de la maternité et de la petite enfance sur le travail des femmes et sur leur évolution professionnelle. A cet égard, l'âge en rapport avec la disponibilité au travail serait porteur de signaux différents selon le sexe. Que l'on songe aussi à la manière dont on désigne les temps sociaux qui, explicitement, hiérarchisent les situations et définissent certains temps de vie comme le négatif d'un temps modal plus socialement désirable : l'inactivité comme non-activité, alors qu'elle est potentiellement riche de multiples activités et comportements qui renforcent les liens sociaux et familiaux et contribuent à la vie en société au même titre que les activités professionnelles. Le deuxième chapitre de ce numéro aborde le rôle des « **Politiques sociales et familiales et les âges au travail à travers deux exemples étrangers** », dans deux contextes sociétaux différents, celui de l'Italie et celui de la Suisse. **Annalisa Tonarelli** montre qu'en Italie, nombre de femmes renoncent à participer au marché du travail dès lors qu'elles deviennent mères. Ces décisions sont pour l'auteure le résultat d'une

combinatoire de facteurs : un marché du travail particulièrement dégradé depuis la « Grande crise », la faiblesse de politiques sociales et familiales en faveur de l'emploi des mères, une répartition du travail domestique particulièrement inégalitaire entre parents, et enfin un modèle de rapports sociaux de sexe où la division du travail fondée sur le genre est aujourd'hui renforcée. Le modèle de la mère au foyer, même sous la « contrainte », s'il s'impose aux nouvelles générations de femmes, risque de maintenir les moyens institutionnels à un faible niveau (rendant particulièrement impossible la conciliation vie familiale/vie professionnelle) et par là, de continuer à contraindre les futures mères à l'inactivité professionnelle.

L'article de **Jean-Pierre Tabin** et **Anne Perriard** s'attache à montrer combien et comment les dispositifs de politique d'assistance sociale du canton de Vaud en Suisse sont étroitement liés à l'âge, mais aussi au genre et à la situation vis-à-vis de l'emploi. Trois groupes sont différemment visés par les mesures d'emploi : les jeunes, les familles ayant au moins un enfant de moins de 16 ans et les personnes âgées de plus de 57 ans, groupes auxquels sont corrélés trois temps de la vie professionnelle (temps de la formation, temps de l'emploi et temps du renoncement à l'emploi). En confrontant les objectifs des politiques et le travail de terrain des agents chargés de les mettre en œuvre, les auteurs mettent en évidence que l'activité des travailleurs sociaux renforce les normes sociales intégrées et promues par ces politiques.

Les temps de la vie et leurs articulations avec le travail sont des entrées d'analyse toujours pertinentes quand il s'agit de temps biologiques comme celui de la maternité, mais aussi le temps où le vieillissement manifeste ses effets sur les capacités physiologiques et la santé.

Le dernier chapitre de la revue porte la focale sur les liens entre « **Vieillesse, précarité et santé au travail** ». L'allongement de la durée de la vie active pose inévitablement la question de la pénibilité du travail, et implique une réflexion sur les conditions de vieillissement pendant et au-delà de la vie professionnelle.

Pendant longtemps, dans les pratiques d'entreprise, l'âge a servi de variable d'ajustement, notamment par la recherche de départs anticipés. Cela s'est souvent opéré avec l'accord de ceux qui aspiraient à partir, du fait d'une usure prématurée ou de leur difficulté à s'adapter aux conséquences du progrès technique et à certaines conditions de travail. Avec l'allongement de la durée de la vie active, la gestion des âges en entreprise devient un enjeu fort, il s'agit en même temps de garantir la pérennité des savoir-faire des entreprises et de préserver la santé des salariés.

Rappelons que le vieillissement au travail recouvre deux phénomènes. En premier lieu, il s'agit des effets du vieillissement normal sur l'individu et sur son activité de travail. On sait qu'avec l'âge, la baisse de la performance au travail dans des conditions d'exercice normales n'est ni systématique ni inconditionnelle, et que les déclinés liés à l'âge sont le plus souvent compensés par l'expérience des individus

et les stratégies qu'ils mettent en œuvre. En second lieu, il s'agit des effets du travail sur le vieillissement normal. On touche ici à la problématique de l'usure prématurée liée au travail. Les comparaisons entre âges à partir du nombre d'arrêts et du nombre de jours d'arrêt par salarié montrent que les travailleurs (ou employés) âgés sont moins souvent en arrêt (pour maladie ou pour accident) que les jeunes, mais que les arrêts sont plus longs et donc plus graves.

Dans le cadre de cette problématique *vieillesse et santé au travail*, **Serge Volkoff** met en lien la fragilisation de la santé et l'avancée en âge avec les caractéristiques du travail exercé. Il explore également les diverses régulations mises en place par les salariés, au fil du temps, avec l'expérience du poste de travail pour faire face aux déficiences fonctionnelles qui surviennent avec l'âge. Ces liens sont appréhendés au travers de l'exemple des douleurs articulaires. En définitive, les « stratégies d'expérience » apparaissent comme une voie intéressante pour fournir des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Pour sa part, **Jamal Elouafa** s'intéresse au vieillissement pour la population particulière que constituent les travailleurs immigrés en foyer, à leurs conditions de vie et à leurs vécus qui sont jusqu'ici mal connus. L'auteur met en lumière leurs parcours, leurs mobilités, ainsi que les conditions de vie ou de travail actuelles traduisant des formes de précarité diverses, passées ou présentes. Leur

rapport au travail s'avère être, malgré ou à cause de sa dureté, un élément essentiel de l'identité sociale de ces personnes. Dès lors, la perspective de devoir vieillir et vivre sa retraite en foyer ajoute l'incertitude à la précarité et le mal-être à l'incertitude.

Le vieillissement de la population active et ses conséquences en matière d'emploi et de travail soulèvent des questions qui concernent directement les membres des institutions représentatives du personnel. Elles impliquent une réflexion sur une véritable gestion des âges, balayant le champ de la formation tout au long de la vie, interrogeant l'évolution des carrières, enjoignant à la prévention de la pénibilité pour améliorer la santé et la sécurité au travail afin que tous les salariés, les jeunes comme les plus âgés, exercent leur métier dans de meilleures conditions à chaque moment de leur vie professionnelle.

Ce numéro des *Chroniques du Travail* s'inscrit dans la lignée du Deuxième cycle de conférences (2013-2014) du Pôle Régional Travail dont il reprend le thème³.

3. [http://irt.univ-amu.fr/pole-regional-travail#second_cycle_conf].

CHRONIQUES du TRAVAIL... ou « comment concilier rigueur et lisibilité, et assurer une fonction qui n'est pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche » (selon Jacques Freyssinet, membre du Comité de Parrainage de la revue, 2011).

L'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence, avec les dix autres Instituts du Travail français, apporte une contribution universitaire à la formation des militants syndicaux appartenant aux principales organisations ouvrières confédérées et des acteurs sociaux (pour ce qui le concerne, de la région PACA).

Fondé en 1960 par François Sellier, professeur d'Economie du travail et spécialiste des relations industrielles, l'Institut est l'une des composantes d'Aix-Marseille Université (AMU).

C'est Charles Cadoux qui a créé la revue *Cahiers de l'Institut Régional du Travail* en 1988. 19 numéros ont été édités dans cette version (1988-2010).


Francis Hordern en a été l'acteur principal en la dirigeant pendant 10 ans et en lui permettant de devenir une référence en matière d'histoire contemporaine du droit du travail.

2011... une nouvelle orientation et un nouveau titre pour les *Cahiers* qui ambitionnent de devenir une revue de référence de sciences sociales du travail sous le nom désormais de « *Chroniques du Travail* ». La double spécificité de cette revue, pluridisciplinarité appliquée au champ du travail et utilité sociale, rare dans un domaine où les logiques disciplinaires sont dominantes, vise à rapprocher chercheurs, acteurs publics, militants syndicaux, étudiants... pour progresser dans la connaissance du monde du travail et du monde syndical.



prix : 20€

Edition et Publication : IRT
12, traverse Saint-Pierre - 13100 Aix-en-Provence
<http://irt.univ-amu.fr>

Mise en page et Impression : Studio  Empreinte
20, boulevard de la Fédération - 13004 Marseille
www.empreinte-std.com



ISBN : 978-2-9540832-4-7

ISSN : 2257-5650