

Le vieillissement au travail et en emploi : bilan synthèse des travaux récents

Aging in the Context of Work and Employment: an Overview of Recent Studies

El envejecimiento en el trabajo y en el empleo : una síntesis de las conclusiones de trabajos recientes

Hélène David

Number 38, Fall 1997

Les jeunes visages du vieillissement

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/005083ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/005083ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (print)

1703-9665 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

David, H. (1997). Le vieillissement au travail et en emploi : bilan synthèse des travaux récents. *Lien social et Politiques*, (38), 51–61.
<https://doi.org/10.7202/005083ar>

Article abstract

This overview stresses the marginal position of studies on aging in the context of work and employment, despite the central role of work in advanced industrial societies and the major impact of working conditions and prior work histories on life during retirement. Because the sphere of old age and aging has been defined on the basis of age criteria and criteria for exclusion from the labour market, the role of work and employment as factors structuring the aging process has been overshadowed. There are relatively few studies on this subject, although their number has increased in the past decade. This research can be grouped into three main categories, according to the focus of study: 1) analyses of statistics on the labour force, 2) studies on corporate policies and practices and their effects on an aging labour force, and 3) studies on various categories of older male and female workers. In conclusion, the relative lack of influence of these research studies on the social actors involved is attributed to the state's low level of intervention in economic activity and the activities of private enterprise.

II Vieillissement, travail et revenu, retraites

51

Le vieillissement au travail et en emploi : bilan synthèse des travaux récents

Hélène David

La recherche et les politiques publiques et privées sur le travail et l'emploi, en rapport avec la main-d'œuvre vieillissante, occupent une place paradoxale dans le champ du vieillissement. Paradoxale parce que marginale malgré la centralité du travail dans les sociétés industrielles avancées; malgré, aussi, les conséquences importantes des conditions de travail et des itinéraires professionnels antérieurs sur la vie à la retraite, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif. Recherches et politiques semblent subir les effets d'une opération épistémologique rarement mise au jour. Délimitant

le champ de la vieillesse et du vieillissement à partir de critères d'âge et d'exclusion du marché du travail, elle occulte le rôle du travail et de l'emploi en tant que facteurs structurants du processus de vieillissement. Cette marginalité caractérise aussi les recherches et les politiques sur la main-d'œuvre vieillissante en ce qui a trait à leur position par rapport à leur propre discipline ou champ d'application tels que la sociologie ou l'économie du travail, les relations industrielles ou l'ergonomie. Les travaux sur le travail et l'emploi arrivent mal à y articuler le processus de vieillissement collectif ou individuel des populations en emploi.

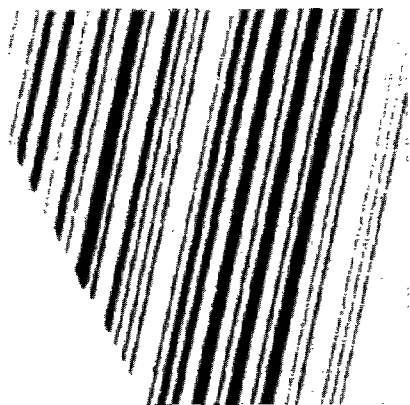
Un faible volume de travaux est un indice de cette double margina-

lité. Néanmoins, depuis le début des années 1980, la question du vieillissement au travail et en emploi a donné lieu à un nombre grandissant de travaux. Ce bilan synthèse fait état des grands courants de recherches et les présente à partir des travaux les plus représentatifs ou les plus significatifs, sans prétendre à l'exhaustivité.

Les premiers travaux sur la question

Les travaux de l'équipe de Welford en Angleterre dans les années 1950

L'examen des premiers travaux sur la question appelle une autre remarque sur la manière dont les rapports sociaux qui structurent l'état de la société marquent ce



champ d'investigation. On constate en effet que l'importance des travaux sur le vieillissement au travail et en emploi est fortement tributaire des variations conjoncturelles du marché du travail. Celles-ci font que la main-d'œuvre vieillissante a pu être fortement valorisée, en période de pénurie, ou, au contraire, considérée comme superflue, indésirable et même nuisible. Cela fait osciller considérablement le niveau d'intérêt et de financement pour les activités de recherche.

Ainsi, le Centre de recherche Nuffield sur les problèmes du vieillissement, rattaché au Laboratoire de psychologie de Cambridge, a été créé et financé dans le contexte d'une forte pénurie de main-d'œuvre dans la force de l'âge à la fin de la Deuxième Guerre mondiale. Ses travaux visaient à mettre

au jour les capacités des travailleurs vieillissants, à trouver et mettre au point les mesures nécessaires d'adaptation du milieu de travail pour pouvoir les y retenir. Mais dès le milieu des années 1950, les changements technologiques associés au chômage ont rapidement modifié la situation. Moins indispensables, les travailleurs vieillissants furent dès lors taxés de résister au changement. Le Centre de recherche, dont les travaux de pionniers sont demeurés longtemps une référence obligée, dut fermer en 1956, faute de fonds, et ses membres furent dispersés (Welford, 1976; Dex et Phillipson, 1986; Teiger, 1995)¹.

Un lent démarrage des travaux sur le vieillissement au travail et en emploi

Quelques tentatives isolées pour développer la réflexion sur le vieillissement au travail et en emploi ont émergé au cours des années 1970 après une éclipse de quelques décennies. Mais ce n'est qu'au début des années 1980 que ce domaine de recherche, toujours marginal, a connu un nouvel essor et que se sont multipliées les séances thématiques dans des congrès d'envergure, les colloques spécialisés, les numéros thématiques de revues scientifiques, les livres et les articles.

Un coup d'œil sur les travaux antérieurs indique cependant jusqu'à quel point la question semblait alors inédite. Aux États-Unis, la première publication sur ce thème, *Industrial Gerontology* (Sheppard, 1970) réunissait les communications d'un colloque tenu en 1968 et organisé par le National Council on Aging. On y lit des textes qui tentaient de définir ce que pourrait devenir la gérontologie industrielle (Sprague, 1970) et qui en défendaient la légitimité (Sheppard, 1970). Sheppard a également fondé en 1974 la revue de brève

durée *Industrial Gerontology*, devenue ensuite *Aging and Work* avant de cesser de paraître en 1981.

En France, quelques travaux en ergonomie ont ouvert la voie au cours des années 1970 (Teiger, 1995). Par exemple, un rapport de recherche sur la charge de travail et le vieillissement chez des O.S. de l'électronique et de la confection a constaté ceci : « le rejet des travailleurs vieillissants de certains postes n'était pas tant dû à l'impossibilité d'exécuter une tâche qu'à une difficulté à la réaliser dans les conditions imposées » car les normes de production imposaient une surcharge de travail. Ces résultats ont soulevé, pour les chercheurs, la question de l'influence de l'activité professionnelle sur les effets négatifs du vieillissement (Wisner, Laville, Teiger, Durrafourg et Raquillet, 1973). Les ouvrages cités par ce rapport indiquent, par ailleurs, la quasi-inexistence de travaux français antérieurs sur le vieillissement, sauf ceux de Pacaud sur les aptitudes en rapport avec l'âge (Pacaud, 1965) et quelques-uns liés à des problèmes spécifiques de santé au travail qui affectent même les ouvriers d'âge moyen (par exemple, les problèmes ostéo-articulaires : Marcelin et Valentin, 1971); les travaux de l'équipe anglaise du Centre de recherche Nuffield (Belbin, Griew, Murrell, Kay, Welford, LeGros Clark) demeuraient encore la référence centrale.

En 1973 a aussi eu lieu le colloque « Âge et contraintes de travail » organisé par la Société d'ergonomie de langue française (SELF). Ce colloque, dont les actes ont été publiés (Laville, Teiger et Wisner, 1975), reprenait la problématique précédente en l'appliquant à diverses situations concrètes de travail dans différents secteurs industriels. Les responsables y insistaient sur le paradoxe de l'allongement de la vie alors que la

hausse des contraintes de la vie professionnelle a pour effet d'abaisser l'âge limite de travail.

Mais ce n'est que dix ans plus tard qu'a paru un texte programmatique majeur en ergonomie sur la problématique du vieillissement au travail (Teiger et Villatte, 1983). Après avoir souligné que les relations entre l'âge des travailleurs et les caractéristiques des tâches et de l'emploi constituaient des questions qui s'étaient imposées aux chercheurs, lesquels ne s'y attendaient pas, les auteurs amorcent une réflexion sur quinze ans de travaux passés afin de reformuler la façon de poser la question. À leur avis, cela était devenu nécessaire, car « parler de vieillissement dans le travail n'a pas de sens en soi » à cause de l'importance des effets des caractéristiques de l'emploi sur le vieillissement. Le constat répété de l'existence d'âges limites dans certains postes de travail ainsi que d'une répartition non aléatoire par âge selon les postes les a amenés à reformuler ainsi la question essentielle : « à quel âge est-on trop vieux ? ». Citées à l'appui de ces propositions, on ne trouve cependant que cinq nouvelles références depuis le colloque de 1973. Les travaux dans le domaine datent donc en grande majorité des deux dernières décennies.

Les travaux récents : principaux objets d'analyse

On peut partager les travaux récents en trois grandes catégories, selon leurs objets d'analyse : 1) les analyses des statistiques sur la population active, 2) les études des politiques et pratiques d'entreprises et de leurs effets sur la main-d'œuvre vieillissante et 3) les études sur différentes catégories de travailleuses et de travailleurs vieillissants. Sont exclues de ce bilan les analyses des politiques et pratiques des acteurs publics et privés qui encouragent et accélèrent

la sortie d'activité des travailleuses et travailleurs vieillissants. Mettant en lumière la baisse notable du taux d'activité de la main-d'œuvre vieillissante dans tous les pays industriels avancés depuis le début des années 1980, ces nombreux travaux ont montré comment les pouvoirs publics et les entreprises ont utilisé à cette fin une vaste gamme de régimes de sécurité du revenu conçus à d'autres fins². Ces travaux portent en effet davantage sur les modalités de sortie de la vie active que sur le travail et l'emploi.

Les analyses des statistiques sur la population active

Les analyses des statistiques sur la population active constituent une première catégorie de travaux sur le vieillissement au travail et en emploi. Les projections démographiques traditionnelles, à partir des structures d'âge de l'ensemble de la population, donnaient des structures d'âge d'une population active fictive comprenant toute la population en âge de travailler, sans tenir compte des facteurs économiques et sociaux qui modulent les taux d'activité ; elles ont maintenant cédé la place à des analyses qui prennent en compte différentes dimensions qui structurent le marché de l'emploi. On peut partager celles-ci en deux catégories principales, selon qu'elles portent sur la population active traitée comme un ensemble, la structuration par entreprises étant absente, ou sur la main-d'œuvre assignée à des postes précis dans des entreprises spécifiques.

Les structures d'âge comparées de grands secteurs économiques, d'industries spécifiques ou encore de métiers et de professions font toujours état de différences importantes à l'échelle nationale. Le moment historique où une unité a connu un accroissement important de l'emploi ou des changements, le plus souvent technologiques, qui



ont pu réduire considérablement sa main-d'œuvre entre souvent en ligne de compte. Mais des éléments qui renvoient aux contraintes du travail ou aux règles d'emploi qui ont des effets majeurs sur la période pendant laquelle une personne est en mesure de poursuivre son travail et de garder son emploi ont encore plus d'importance. Lorsqu'il s'agit de ce deuxième type de facteurs, les données statistiques constituent souvent un premier indice qui permet de déceler des milieux de travail où des mécanismes d'exclusion des travailleuses et travailleurs vieillissants sont à l'œuvre. C'est souvent le cas lorsque la structure d'âge révèle qu'il y a très peu de personnel dépassant la cinquantaine et qu'il ne s'agit pas de milieux où la croissance de l'emploi est relativement récente, comme dans les services (Smith, 1969 et 1974 ; Molinié, 1984 et 1995 ; David, 1990 ; Molinié et Volkoff, 1995). Plus récemment, des données rétrospectives ont aussi permis d'identifier des contraintes dont l'importance a varié au cours des dernières décennies. Ainsi, en France, on a pu voir que la très longue durée du travail hebdomadaire a chuté alors que l'importance du travail répétitif sous contrainte de temps se maintient (Molinié et Volkoff, 1995).

La majeure partie des travaux portant sur la relation entre l'âge et les accidents du travail se situe aussi dans cette catégorie, car la plupart ont porté sur des statistiques nationales ou de grands secteurs d'emploi dans une perspective transversale (Laflamme et Menckel, 1995). On y a généralement constaté que le taux d'incidence décline avec l'âge alors que la gravité augmente. Les processus de mobilité interne et d'exclusion sont souvent évoqués pour en rendre compte. Le manque d'études de cas et d'observations sur le terrain rend difficile l'identification d'autres processus qu'on croit être à l'œuvre, tel le recours à des stratégies compensatoires par des travailleuses et travailleurs vieillissants expérimentés (Cloutier, 1994; Cloutier, David et Duguay, à paraître).

Les conséquences des caractéristiques structurelles du marché du travail sur la main-d'œuvre vieillissante ont aussi donné lieu à diverses analyses statistiques qui indiquent que bien que demeurant en emploi, celle-ci connaît souvent une détérioration de ses conditions de travail, notamment salariales, parce qu'elle subit les effets de la précarité ou de la dualisation du marché du travail (McDonald, 1990; McDonald et Wanner, 1982). Elles connaissent aussi des périodes de chômage prolongées (Jolly et al.,

1980; Schellenberg, 1994; Henskens, 1996).

Les répartitions d'âge non aléatoires à l'intérieur des entreprises, selon les ateliers ou les types de postes de travail, ont aussi retenu l'attention des chercheurs. Ces pyramides d'âge différentielles se sont avérées des indices de processus d'exclusion de certains types de postes de travail, souvent concentrés dans certains ateliers. Plusieurs conditions de travail ont pu être associées à cette sélection qui fait qu'on ne retrouve plus de travailleuses et de travailleurs au-delà d'un certain seuil d'âge dans ces postes ou ateliers : c'est le cas de certaines contraintes temporelles, perceptives, mentales ou posturales (Teiger, 1983 et 1989; Molinié et Volkoff, 1995; Doppler, 1996a et 1996b). Cette démographie du travail a aussi permis d'identifier des âges charnières où la différenciation s'opère; ces âges, qui varient selon les tâches, les ateliers et les entreprises, constituent un autre indice de la pénibilité du travail (Teiger, 1983). Enfin, là où se retrouvent davantage de salariés vieillissants, il n'y a pas que ceux et celles qui sont demeurés en place; y sont également les salariés qui ont pu, par mobilité interne, avoir accès à un autre poste en quittant celui qui était devenu trop contraignant (Desrioux et al., 1987; David, 1989).

Les études des politiques et pratiques d'entreprises et leurs effets sur la main-d'œuvre vieillissante

Un assez grand nombre de travaux ont porté sur les politiques et pratiques des entreprises à l'égard de leur main-d'œuvre vieillissante. Comme il s'agit de politiques et de pratiques de gestion des ressources humaines, la question de l'organisation du travail et de ses effets sur le vieillissement n'est présente qu'en creux. À des études disper-

sées, réalisées depuis le milieu des années 1980 (Kohli et al., 1983; Walker et al., 1985; Lyon, 1987; David et Pilon, 1990; Guillemard, 1992; Cremer, 1993; Bellemare et al., 1995), se sont ajoutées un ensemble de recherches coordonnées au sein du Groupe de recherche comparative sur le vieillissement au travail³. Bien que les travaux de la première vague d'enquêtes de ce groupe ne soient pas encore publiés, des résultats partiels de ces recherches récentes (Marshall, 1996, Walker, 1996) indiquent que les entreprises ont encore peu de préoccupations spécifiques à l'égard du vieillissement des personnels ou de celles et ceux qui sont vieillissants, comme les études antérieures l'avaient déjà clairement indiqué. Que ce soit dans des industries manufacturières traditionnelles ou novatrices, dans des entreprises de services, comme les assurances ou la téléphonie, ou dans des entreprises de nouveau genre, cela varie peu. Dans les pays industriels avancés où ont été réalisées ces recherches, la protection des travailleuses et travailleurs vieillissants est encore envisagée avant tout en termes de retraite et de protection contre la perte de revenu en cas de maladie, ce qui a pour effet de masquer complètement les processus d'exclusion. De plus, ces mesures renforcent les inégalités dont toute la vie de travail est marquée : les salariés au bas de l'échelle versent plus en cotisations de retraite qu'ils n'en retirent car ils meurent plus tôt que les cadres (Cassou et Desrioux, 1985; Teiger, 1985; David, 1986).

La transformation du marché du travail de ces dernières décennies, les changements technologiques majeurs dans certaines entreprises ou les pratiques majeures de réduction du personnel affectent pourtant démesurément les personnels plus âgés. Bien que les dirigeants des entreprises affirment mettre en

œuvre des politiques de restructuration qui sont neutres en ce qui a trait à l'âge (Marshall, 1996), diverses données indiquent pourtant que l'exclusion des personnels vieillissants se pratique couramment à l'embauche (David, 1993; Walker, 1996), dans l'accès aux postes plus modernes (Molinié et Volkoff, 1995) et à la formation professionnelle (David et Pilon, 1990; Naegelé, 1993; Rix, 1993; Bellemare et al., 1995; Teiger, 1995; Marshall, 1996) ainsi qu'en ce qui a trait au maintien en emploi. Ces processus d'exclusion semblent être le résultat autant de représentations erronées et stéréotypées au sujet des travailleuses et travailleurs vieillissants (Beausoleil, 1996) et de pratiques de longue date, telles que l'absence de formation professionnelle intégrée à l'emploi, que de politiques qui visent des objectifs tels que la productivité, qui ne prennent aucunement en compte leurs conséquences sur la main-d'œuvre vieillissante.

Une revue des travaux récents sur la gestion du vieillissement des personnels (Guérin, 1991) indique que diverses recommandations portant sur toute une gamme de modalités de rétention des personnels vieillissants ont été formulées depuis longtemps, mais qu'elles ont rarement été suivies. Cependant au cours des dernières années, quelques expériences réussies, souvent les mêmes, ont fait l'objet de plusieurs observations. Ces expériences auraient surtout trait à l'aménagement du temps de travail, au rappel d'employés à la retraite, ou encore au recyclage de professionnels dans des secteurs de haute technologie. Les expériences de restructuration des emplois ou de réorientation des carrières seraient, par ailleurs, rarissimes.

Bien qu'il n'y ait pas de raison de croire que la situation soit plus favorable dans les pays de l'Union européenne, une recherche très

récente, qui a fait un inventaire de pratiques positives de rétention, de réintégration et de recyclage de personnels vieillissants dans sept pays de l'UE, a toutefois dénombré environ une centaine d'exemples qui pourraient être mis en œuvre ailleurs (Walker, 1996).

Les études sur différentes catégories de travailleurs vieillissants

Les recherches de ce type sont assez nombreuses parce qu'elles proviennent le plus souvent d'équipes de recherche dont les préoccupations relèvent de la santé au travail, domaine où la problématique du vieillissement au travail a pu prendre plus d'ampleur qu'ailleurs et où elle est davantage articulée à des interventions sur le terrain (Laville et al., 1975; Teiger et Villatte, 1983; Ilmarinen, 1990; Teiger, 1990; Teiger, Laville et Volkoff, 1990; Cloutier, 1994; Marquié, Paumès et Volkoff, 1995; Derriennic, Touranchet et Volkoff, 1996). Néanmoins, quelques recherches sociologiques sur le rapport au travail et les projets de travail des personnels vieillissants ont aussi porté sur des populations de salariés plutôt que sur les entreprises (Walker et al., 1985; Gauthier, 1986; David et Bigaouette, 1986 et 1989; Lyon, 1987; David et Payeur, 1995; Guérin et al., 1995) ou encore ont constitué des volets d'enquêtes portant sur des entreprises (Bellemare et al., 1995; Marshall, 1996; Walker, 1996).

« Comment vieillit-on au travail ? » constitue la question fondamentale des recherches qui adoptent une problématique de santé au travail. Ces recherches sont axées, d'une part, sur les conditions de travail et les modalités de l'organisation du travail et des règles d'emploi afin d'établir quelles exigences elles imposent aux personnels. Elles tentent également de

prendre en compte l'effet de l'avance en âge des travailleuses et des travailleurs en emploi sur leurs capacités à partir de divers types de mesures individuelles (Laville, 1989; Ilmarinen, 1990; Volkoff et al., 1992; Gaudart et al., 1995; Derriennic et al., 1996).

Très globalement, l'ensemble de ces travaux, qui ont habituellement porté sur des situations de travail problématiques pour les personnels vieillissants, ont établi que ce sont les exigences du travail qui définissent l'âge à partir duquel on est devenu « trop vieux ou trop vieille » pour poursuivre son travail antérieur. Cet âge charnière varie selon les exigences du travail (Teiger et Villatte, 1983; Teiger, 1989).

C'est à partir de cette problématique que l'enquête ESTEV⁴, d'une rare envergure, a été mise sur pied en France. De type longitudinal, cette enquête auprès des mêmes 22 000 sujets âgés de 37 à 52 ans, dans huit régions de France, est coordonnée, réalisée et analysée par des épidémiologistes, ergonomes et démographes, en collaboration avec des médecins du travail (Derriennic et al., 1992). Les analyses de la première collecte de données (1990) ont abondamment documenté le phénomène de la sélection des postes en fonction de l'âge, et donc les processus d'exclusion. Elles mettent également en évidence les transformations plus globales de la main-d'œuvre (niveau de scolarité, trajectoires professionnelles, expositions à certaines contraintes etc.). Enfin, les données longitudinales (la deuxième collecte de données a eu lieu en 1995) permettront aussi de saisir les transformations liées à l'âge en relation avec l'activité professionnelle (Marquié et al., 1995; Derriennic et al., 1996).

La problématique du vieillissement en rapport avec l'activité de travail s'est toutefois enrichie

depuis les années 1980. Au début, la conception du vieillissement était davantage centrée sur les processus d'usure, expression recouvrant la dégradation plus marquée de la santé de travailleuses et de travailleurs à cause des conditions dans lesquelles ils et elles ont travaillé, dégradation dont la vie à la retraite est aussi marquée (Cottereau, 1983; Teiger et al., 1982; David et Bigaouette, 1989; Teiger, 1989). Cette conception, découlant de l'importance accordée aux mécanismes d'exclusion, a graduellement fait place à une conception plus complexe où les capacités individuelles et collectives des travailleuses et travailleurs vieillissants de développer et d'utiliser des stratégies qui compensent les difficultés à exécuter certaines tâches de certaines manières sont davantage prises en compte. L'organisation du travail et les exigences des postes de travail sont alors examinées aussi en fonction de leur flexibilité et de la marge de manœuvre dont disposent les opérateurs pour développer et utiliser leurs savoirs, savoir-faire et expérience et travailler autrement si nécessaire (Gaudart et al., 1995; Doppler, 1996a et 1996b).

Ces travaux ont aussi permis d'identifier quelles voies empruntent celles et ceux qui sont confrontés à des exigences devenues excessives. Parmi ces voies, il y a, premièrement, la mobilité, par

laquelle on quitte les postes les plus pénibles ou désagréables, souvent au prix d'une baisse de salaire et de qualification dans le travail, les plus qualifiés ayant en général une plus grande marge de manœuvre. Elle peut être interne à l'entreprise (Desriau et al., 1987; David et Bigaouette, 1989; Teiger, 1989) ou externe (Vrain et Gontier, 1979; Volkoff et al., 1992). Faute de pouvoir changer de poste, on a maintes fois observé que celles et ceux qui devaient poursuivre développaient des stratégies compensatoires (Cloutier, 1994) et qu'en conséquence, les formes d'organisation du travail qui permettent de tels ajustements parce que les contraintes temporelles et gestuelles ne sont pas trop serrées sont un moyen important de pouvoir conserver au travail des personnels vieillissants (Gaudart et al., 1995; Doppler, 1996a et 1996b). À défaut, on a constaté que plusieurs mécanismes d'exclusion étaient à l'œuvre: les décès, les problèmes de santé ou d'invalidité qui mènent à des congés de longue durée plus ou moins indemnisés, selon les diagnostics posés et les régimes de protection du revenu en place (Teiger et al., 1982; David et Bigaouette, 1986; Vézina et al., 1990). Il y a aussi, évidemment, toutes les possibilités de prendre une retraite anticipée qui se sont multipliées ces dernières années.

De leur côté, les recherches sociologiques se sont davantage intéressées au rapport au travail. Leurs résultats indiquent assez clairement que d'aucune manière l'âge ne permet de postuler un rapport au travail moins positif chez les personnels vieillissants, comparés aux plus jeunes. La diversité des types de rapports au travail et des projets relève plutôt des conditions de travail et d'emploi (Tindale, 1987; David et Payeur, 1995; Guérin, 1995). On note également que l'existence de la retraite, devenue

une institution sociale maintenant valorisée, permet paradoxalement de faire fi du droit au travail des personnels vieillissants. Si, d'une part, les entreprises trouvent plus légitime de mettre fin à leur emploi puisque ces salariés auront d'autres sources de revenu (Kohli, 1990), il faut également noter qu'une forte proportion des salariés aspire à la retraite à un âge de plus en plus hâtif (Bellemare et al., 1995; David et Payeur, 1995; Guérin et al., 1995). Ainsi, à l'échelle du Canada, l'âge de retraite souhaité est maintenant de 58 ans, ce qui est sensiblement plus bas que l'âge moyen auquel les salariés prennent actuellement leur retraite (62 ans) et que l'âge officiel (65 ans) (McDonald, 1994).

Pour une gestion prévisionnelle du vieillissement

Le vieillissement de la main-d'œuvre est déjà amorcé dans les sociétés industrielles avancées et s'accroît, tant à cause du volume des cohortes du baby-boom qui avancent en âge que de la contraction du marché du travail; les pressions vers la hausse de l'âge de la retraite et d'accès aux pleins bénéfices devraient accentuer ce phénomène. Prenant en compte ces tendances, de même que les transformations des caractéristiques du travail, plusieurs des travaux évoqués ici proposent des modifications aux conditions de travail et d'emploi. Il s'agit, comme le formulait le Haut Conseil de la population et de la famille de France (1989), de contrer une répartition de l'emploi fondée sur l'exclusion des plus âgés, de favoriser une adéquation entre les capacités et les aptitudes des salariés, au cours de leur avance en âge, et les exigences des postes de travail. Il s'agit aussi d'améliorer les conditions de travail actuellement nocives pour la santé parce qu'elles constituent alors une source de vieillissement

prématuré pour toutes les personnes qui les subissent, indépendamment de leur âge⁵.

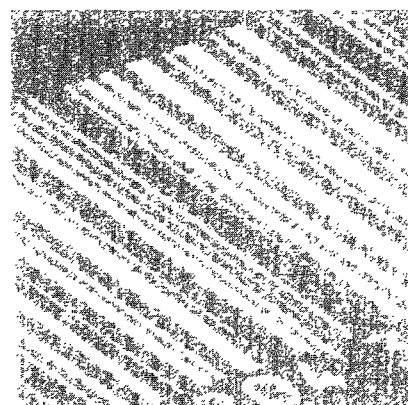
D'une part, les recherches inspirées de problématiques sociales ont proposé des modifications aux politiques et pratiques de gestion des ressources humaines. Ainsi, Guérin (1991) insiste sur la nécessité de développer une approche personnalisée de gestion des fins de carrière qui ne s'adresserait pas spécifiquement aux personnels vieillissants, mais qui ferait partie d'une gestion qui prend en compte la diversité de l'ensemble des ressources humaines. Cependant, il affirme que ce n'est que dans la mesure où les entreprises verront les avantages que peuvent représenter pour elles les salariées et salariés vieillissants qu'elles seront prêtes à les retenir, peu importe les conséquences sociétales des processus d'exclusion dans le contexte des changements démographiques actuels.

Par ailleurs, selon Walker (1996), quatre conditions s'avèrent nécessaires pour assurer une mise en œuvre efficace de mesures de rétention de la main-d'œuvre vieillissante : 1) le soutien de la haute direction, 2) un soutien de la part des ressources humaines, 3) l'implication des travailleuses et travailleurs vieillissants touchés par les mesures adoptées et 4) une mise en œuvre prudente et flexible. De plus, cela ne vaut que là où certains facteurs structurels ne font pas obstacle. Parmi ceux-ci, il note l'importance de l'état du marché des produits et de la main-d'œuvre, des politiques publiques et de la culture organisationnelle de l'entreprise. Ces facteurs sont actuellement rarement favorables et les pressions pour les modifier sont faibles sinon inexistantes (Bellemare et al., 1995).

D'autre part, les recherches inspirées de problématiques de santé s'orientent davantage vers des

recommandations en faveur d'une organisation du travail qui « favorise la régulation des tâches entre salariés suivant leur état, leur expérience, leur compétence » (Laville, 1995). L'importance accordée aux cheminements professionnels au cours desquels les salariés ont une marge de manœuvre qui leur permet de s'enrichir à partir de leur expérience et de la formation et de construire leur santé tant physique que psychique et sociale (Laville, 1995) rejoint, par ailleurs, les propositions des recherches plus sociales. Ces recommandations impliquent généralement une transformation des modes de gestion à l'égard de l'ensemble des salariés car les difficultés auxquelles se butent les plus âgés sont générées en grande partie par des pratiques qu'ils et elles ont subies tout au long de leur vie de travail.

Un rare exemple d'une politique intégrée de prise en compte du vieillissement, celui de l'Aérospatiale en France, illustre bien cette approche (Doppler, 1996a et 1996b)⁶. Le récit de la démarche entreprise, alors que les changements technologiques se conjuguent avec des départs anticipés de salariés vieillissants, souligne l'ambivalence initiale de l'entreprise entre l'exclusion des salariés vieillissants et la reconnaissance du besoin de leurs savoir-faire. Une suite de projets où le département d'ergonomie de l'entreprise, en collaboration avec le CREAPT⁷, a effectué des analyses de population et d'activité ont permis de modifier les perceptions négatives à l'égard des travailleurs vieillissants et de faire reconnaître l'importance de leurs savoir-faire et la nécessité de formations appropriées. Ces expériences sont remontées jusqu'à la Direction générale, qui a alors mené une réflexion sur le facteur âge dans la politique de l'entreprise et amorcé une autre série d'études



57

d'ateliers et de postes particulièrement contraignants. Ces études ont mis en évidence l'importance de la souplesse dans l'organisation du travail afin de permettre l'utilisation de stratégies compensatoires. L'ensemble de ces études a aussi permis de développer une gestion prévisionnelle des emplois et des situations de travail (recrutement, affectations, conception des postes de travail, organisation du travail). Ce mode de gestion s'est aussi déployé du côté de la formation en ergonomie (pour les ingénieurs, les cadres techniques et des ressources humaines), du tutorat, des cheminements de carrière et des accidents du travail.

Conclusion

De quelques acquis et lacunes

Au terme de ce bref bilan, on peut observer un essor rapide des travaux sur le vieillissement au travail et en emploi. Concentrés en Europe, surtout en France, ils sont par contre presque inexistantes aux États-Unis. Une proportion importante de ces travaux affiche des préoccupations sur le plan de l'intervention dans le but de modifier les situations observées. Si, dans l'ensemble, la réflexion théorique est encore faible, se sont développés par ailleurs des outils d'investigation efficaces qui

devraient permettre de poursuivre ces recherches avec une certaine continuité.

Trois principales lacunes, propres au processus de recherche, limitent actuellement la portée de ces travaux et l'influence possible de leurs recommandations. En premier lieu, les recherches longitudinales sont rares, parce que complexes et coûteuses, alors qu'elles sont particulièrement cruciales. Les cohortes de salariés vieillissants qui se suivent sont sensiblement différentes les unes des autres ; le nombre et l'ampleur des changements sociaux au cours du dernier demi-siècle les ont beaucoup affectées. Il y a donc une forte possibilité de prendre des effets de cohorte pour des effets d'âge qu'il est pourtant nécessaire de distinguer.

Deuxièmement, les femmes et les emplois où elles sont particulièrement nombreuses sont fortement sous-représentés dans ce corpus de recherche. Leur arrivée massive sur le marché du travail impose d'autant plus la nécessité de développer des recherches où elles seront adéquatement représentées (David, 1994 ; Gaudart, 1994).

Finalement, si plusieurs des recherches évoquées sont multidisciplinaires, la frontière entre les sciences sociales et celles de la santé demeure encore étanche. Les rares collaborations se limitent habituellement à l'association

ponctuelle de chercheurs individuels de l'un ou l'autre de ces univers, malgré le souhait et la nécessité souvent exprimés d'associer plus globalement ces perspectives différentes. Une tentative théorique intéressante entre économistes et ergonomes (Germe et al., 1979) n'a malheureusement pas eu de suite. Mais ce n'est pas à ces lacunes d'ordre scientifique qu'il faut surtout attribuer la faible résonance sociale des travaux de ce champ.

Les rapports entre ces résultats de recherche et les politiques à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante

La marginalité du champ d'investigation que constitue le vieillissement au travail et en emploi, malgré la centralité du monde du travail dans les sociétés industrielles, a constitué le point de départ de ce bilan synthèse. Il est indispensable d'y revenir pour comprendre la faible influence des travaux de recherche sur les acteurs sociaux concernés. Dans une économie de marché, l'intervention de l'État dans la vie économique et dans les activités des entreprises privées est minime comparée à celles concrétisées par les politiques de sécurité du revenu, de santé ou d'éducation. Cela est considéré comme un domaine relevant des droits de gérance où l'État doit intervenir le moins possible.

En ce qui a trait à la main-d'œuvre vieillissante, tout se passe comme si l'État n'intervenait que lorsque, sortie de l'entreprise, cette main-d'œuvre est rejetée dans le monde des improductifs. Il n'intervient alors que pour réparer les dégâts : c'est-à-dire pour s'assurer qu'ils et elles aient un revenu de remplacement et soient soignés si nécessaire. D'autre part, lorsqu'il y a intervention à la marge du travail et de l'emploi, comme dans le cas des divers régimes de sécurité

sociale qui sont utilisés pour hâter le moment de la sortie du monde du travail de la main-d'œuvre vieillissante, c'est à partir de logiques qui visent non pas à améliorer la situation de la main-d'œuvre vieillissante, mais plutôt à modifier le volume des salariés ou des retraités afin de tenter de régler d'autres problèmes tels que le chômage ou la hausse des coûts des régimes de retraite.

Dans ces conditions, le faible écho qu'ont eu ou qu'ont les propositions des travaux réalisés dans le domaine du vieillissement et de l'emploi, même ceux qui proposent des solutions fort applicables, fait sens : la décision de prendre les moyens nécessaires pour garder en emploi les personnels vieillissants ne relève que de la direction des entreprises. Si elles n'y voient pas leur intérêt, peu importe le coût que cela représente par ailleurs pour les individus concernés et la collectivité, ce sera à d'autres institutions de les prendre en charge soit indirectement (par la fiscalité, les programmes gouvernementaux) soit directement (par l'épargne individuelle ou le soutien personnel dans le cadre de liens familiaux). Les « success stories » d'entreprises qui ont gardé leurs salariés vieillissants en emploi, bien que connues, sont extrêmement rares. Par contre, Gaunt et Sutorius (1996) ont étudié l'action de groupes revendiquant le droit au travail pour les salariés vieillissants et les retraités en Suède depuis le milieu des années 1950. Ils affirment qu'après 40 ans de revendications, ces groupes comprenant des membres de différentes élites suédoises, dont un ministre légendaire des affaires sociales, et dont l'organisation et les interventions étaient de haut calibre, n'ont rien obtenu sur le plan du travail. La principale retombée de ces décennies de revendications au sujet du travail a été l'augmentation des crédits de

recherche en gérontologie et en gériatrie !

Combinée aux contractions du marché du travail, la pression démographique croissante, avec le vieillissement des baby-boomers encore en emploi et le faible taux d'entrée des jeunes sur le marché du travail, accentue actuellement les contradictions déjà existantes. D'une part, les sorties hâtives massives des salariés vieillissants, en admettant qu'elles aient contribué à résorber le chômage (ce qui est loin d'être certain) ou à réduire le déficit de l'État dans le cas du secteur public, entraînent des hausses de coûts considérables pour les régimes de sécurité du revenu ; on savait pourtant déjà que l'évolution de la structure d'âge de la population modifierait l'équilibre des contributions et rétributions, augmentant le fardeau des actifs. D'autre part, si demeurer plus longtemps en emploi pour les salariés vieillissants apparaît au premier coup d'œil comme une solution simple et logique à la crise financière anticipée des régimes de sécurité du revenu, cela reporterait le chômage sur les jeunes qui viennent d'entrer sur le marché du travail, à moins d'un revirement radical des tendances économiques actuelles. Dans un cas comme dans l'autre, c'est le resserrement du marché du travail qui fait apparaître comme un privilège qu'on s'arrache ce qui a déjà été conquis comme un droit, celui au travail. C'est ce qui alimente les conflits intergénérationnels.

Il importe donc de sortir de l'impasse à laquelle mène cette alternative (expulsion-rétention) en n'isolant plus la question du vieillissement au travail, tant en recherche que sur le plan des politiques et des pratiques, des autres enjeux fondamentaux qui traversent actuellement le monde du travail. C'est pourquoi il me semble nécessaire, à l'heure actuelle, de

dépasser les bornes de ce champ pour replacer la problématique du vieillissement au travail au sein de celle, plus large, du partage du travail et des ressources parmi l'ensemble des membres de la société, ce qui n'est pas sans conséquences sur l'organisation du travail et de l'emploi. Une des pistes de réflexion possibles serait d'examiner les ressemblances et dissimilarités entre les différentes catégories sociales qui, comme les salariés âgés, ont droit, selon certains critères, à des prestations de revenu qui remplacent le salaire. Au sujet de toutes ces catégories règne une grande ambivalence, tant au niveau du discours qu'à celui de la pratique, au sujet du rapport que ces populations devraient avoir au travail et à l'emploi, exprimant les contradictions de sociétés où il n'y a plus de travail pour tous, mais où la participation à la vie sociale et la citoyenneté passent encore par l'emploi et sa rémunération.

Hélène David

Département de sociologie
et Groupe de recherche sur les
aspects sociaux de la santé et de la
prévention (GRASP)
Université de Montréal

Notes

¹ Pour une bibliographie de ses travaux, voir Welford (1958, 1976) ; l'Association internationale de gérontologie s'est brièvement préoccupée du vieillissement au travail à cette époque (1955).

² Voir, par exemple, Kohli et al. (1991) et Myles et Quadagno (1991) pour des comparaisons internationales.

³ Qui réunit des chercheurs de plusieurs pays européens, ainsi que des chercheurs américains, canadiens et japonais.

⁴ Enquête santé, travail et vieillissement.

⁵ C'est également la perspective proposée par le Conseil consultatif national sur le troisième âge du Canada (CCNTA, 1992) et le

Groupe d'experts sur les personnes âgées du Québec (GEPA, 1991).

⁶ Voir aussi celui des usines Renault (Falluel et Saily, 1996).

⁷ Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail.

Bibliographie

ASSOCIATION INTERNATIONALE DE GÉRONTOLOGIE. 1955. « Employment of Older Workers », dans *Old Age in the Modern World. Report of the Third Congress of the International Association of Gerontology*. Londres, E. & S. Livings-tone.

BEAUSOLEIL, J. 1996. *Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante*. Document dactylographié à paraître dans la collection des documents de travail de l'INRS-Culture et société.

BELLEMARE, D., L. POULIN-SIMON et D.-G. TREMBLAY. 1995. « Vieillesse, emploi, préretraite. Les facteurs socioéconomiques influant sur la gestion de la main-d'œuvre vieillissante », *Relations industrielles*, 50, 3 : 483-515.

CASSOU, B., et F. DESRIAUX. 1985. « L'usure physique : vieillissement ou empreintes de la vie ? », dans B. CASSOU et al., éd. *Les Risques du travail*. Paris, La Découverte : 134-139.

CLOUTIER, E. 1994. « The Effect of Age on Safety and Work Practices among Domestic Trash Collectors », *Safety Science*, 17 : 291-308.

CLOUTIER, E., H. DAVID et P. DUGUAY. À paraître. « Relative Risk and Accident Scenarios of Aging Nurses and Nutrition Service Workers in the Québec Health and Social Services Sector », *Safety Science*.

CONSEIL CONSULTATIF NATIONAL SUR LE TROISIÈME ÂGE. 1992. *La Position du CCNTA sur la gestion d'une population active vieillissante*. Ottawa.

COTTEREAU, A., dir. 1983. *Le Mouvement social*, no 124, no thématique sur l'usure au travail.

CREMER, R. 1993. *Work Design and Environment : Implementation of Steps in Age-Related Social Policies*. Communication présentée au colloque « Ageing of the Population. Implications for the Workplace », organisé par la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

DAVID, H. 1993. « Age Discrimination in the Labour Market in Canada », *Ageing International*, 20, 3 : 21-25.

- DAVID, H. 1990. « Pourquoi la population active ne vieillit pas comme la population totale : une analyse des statistiques nationales », dans R. BLOUIN, dir. *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*. Montréal, Les Éditions Yvon Blais et la Corporation des conseillers en relations industrielles : 1011-1038.
- DAVID, H., et A. PILON. 1990. « Les politiques d'entreprises manufacturières à l'égard de leur main-d'œuvre vieillissante », dans H. DAVID, dir. *Actes du colloque « Le vieillissement au travail, une question de jugement »*. Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail : 88-91.
- DAVID, H., et M. BIGAQUETTE. 1986. « Le poids de l'inaptitude au travail dans les prises de retraite d'une grande municipalité », *Sociologie et sociétés*, 18, 2 : 47-60.
- DAVID, H., et M. BIGAQUETTE. 1989. « Inaptitude au travail et prise de retraite chez les ouvriers d'une grande municipalité », *Le Travail humain*, 52, 2 : 131-146.
- DAVID, H., et C. PAYEUR. 1995. « Âge et rapport au travail parmi le personnel enseignant des commissions scolaires », *Relations industrielles*, 50, 2 : 362-393.
- DERRIENNIC, F., A. TOURANCHET et S. VOLKOFF. 1996. *Âge, travail, santé. Études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans, enquête ESTEV 1990*. Paris, Les Éditions INSERM.
- DESRIAUX, F., F. DERRIENNIC, B. CASSOU et G. LÉCUYER. 1987. « Âge et changement de tâches dans une cohorte de salariés français d'une usine de constructions mécaniques », *Le Travail humain*, 50, 3 : 226-236.
- DEX, S., et C. PHILLIPSON. 1986. « Social Policy and the Older Worker », dans C. PHILLIPSON et A. WALKER, dir. *Ageing and Social Policy. A Critical Assessment*. Aldershot, Gower : 45-60.
- DOPPLER, F. 1996a. « Évolution de la population et transformation ou conception des situations de travail », dans J. C. MARQUIÉ, D. PAUMÈS et S. VOLKOFF, dir. *Le Travail au fil de l'âge*. Toulouse, Octares Éditions : 411-427.
- DOPPLER, F. 1996b. « La question du vieillissement à l'Aérospatiale », *Performances humaines et techniques*, 31 : 30-38.
- FALLUEL, J.-P., et M. SAILLY. 1996. « Vieillesse de la population et projets industriels : une méthode d'analyse », dans J. C. MARQUIÉ, D. PAUMÈS et S. VOLKOFF, dir. *Le Travail au fil de l'âge*. Toulouse, Octares Éditions : 429-437.
- GAUDART, C. 1994. « Synthèse des débats (vieillesse et travail) », *Revue française des affaires sociales*, 48, 1 : 141-156.
- GAUDART, C., A. LAVILLE, A. F. MOLINIÉ et S. VOLKOFF. 1995. « Âge des opérateurs et travail répétitif », *Relations industrielles*, 50, 4 : 826-851.
- GAULLIER, X. 1986. « Âge et emploi : les salariés âgés et la fin de carrière », *Revue française des affaires sociales*, 40, 1 : 69-76.
- GAUNT, D., et U. SUTORIUS. 1996. *From the Moller Committees to Forum 50+ : Swedish Campaigns for Work and the Elderly 1956-1965*. Communication présentée à la Conférence scientifique internationale « Working after 45 ? » organisée par le National Institute for Working Life de Stockholm et le Département de sociologie de Goteborg, Suède.
- GERME, J.-F., F. MICHON et H. BLASSEL. 1979. « Une autre approche des conditions de travail : usage et reproduction des forces de travail », dans *Emploi et système productif*, sous la direction du Commissariat général du Plan. Paris, La Documentation française.
- GROUPE D'EXPERT SUR LES PERSONNES ÂNÉES. 1991. *Vers un nouvel équilibre des âges*. Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de la Santé et des Affaires sociales, Direction des communications.
- GUÉRIN, G. 1991. « Les pratiques de gestion en matière de vieillissement », dans R. BLOUIN et al., dir. *Vieillir en emploi*. Québec, Presses de l'Université Laval : 51-89.
- GUÉRIN, G., T. WILS, F. SABA et N. ST-JACQUES. 1995. « Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle ? Les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans et plus », *Cahiers québécois de démographie*, 24, 2 : 245-283.
- GUILLEMARD, A.-M. 1992. « Âge, emploi et retraites. Quelles perspectives ? », *Gérontologie et société*, 70 : 149-169.
- HAUT CONSEIL DE LA POPULATION ET DE LA FAMILLE (établi par E. LION). 1989. *Vieillesse et emploi, vieillissement et travail*. Paris, La Documentation française.
- HENKENS, K., M. SPRENGER et F. TAZE-LAAR. 1996. « Unemployment and the Older Worker in the Netherlands : Re-entry into the Labour Force or Resignation », *Ageing and Society*, 16 : 561-578.
- ILMARINEN, J. 1990. « La relation entre les conditions de travail, l'incapacité et la retraite chez des travailleurs municipaux », dans H. DAVID, dir. *Actes du colloque « Le vieillissement au travail, une question de jugement »*. Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail : 30-35.
- JOLLY, J., S. CREIGH et A. MINGAY. 1980. *Age as a Factor in Employment*. Londres, Department of Employment, Unit for Manpower Studies. Research Paper No. 11.
- KOHLI, M. 1990. « Réorganiser le processus de retraite : les entreprises, les syndicats et l'État », dans H. DAVID, dir. *Actes du colloque « Le vieillissement au travail, une question de jugement »*. Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail : 92-97.
- KOHLI, M., M. REIN, A.-M. GUILLEMARD et H. VAN GUSTEREN, dir. 1991. *Time for Retirement : Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. Cambridge, Cambridge University Press.
- KOHLI, M., J. ROSENOW et J. WOLF. 1983. « The Social Construction of Ageing through Work : Economic Structure and Life-World », *Ageing and Society*, 3, 1 : 23-41.
- LAFLAMME, L., et E. MENCKEL. 1995. « Aging and Occupational Accidents. A Review of the Literature of the Last Three Decades », *Safety Science* : 145-161.
- LAVILLE, A. 1989. « Vieillesse et travail », *Le Travail humain*, 52, 1 : 3-20.
- LAVILLE, A. 1995. « Travail et âges, de la recherche à l'action », dans J. C. MARQUIÉ, D. PAUMÈS et S. VOLKOFF, dir. *Le Travail au fil de l'âge*. Toulouse, Octares Éditions : 441-450.
- LAVILLE, A., C. TEIGER (CAILLOUX) et A. WISNER, dir. 1975. *Âge et contraintes de travail*. Jouy-en-Josas, N. E. B. Éditions scientifiques.
- LYON, P. 1987. *Nearing Retirement : A Study of Late Working Lives*. Aldershot, Avebury.
- MARCELIN, J., et M. VALENTIN. 1971. « Étude comparative d'ouvriers de 40 à 45 ans travaillant sur chaîne dans deux ateliers de l'industrie automobile », *Le Travail humain*, 34, 2 : 343-348.

- MARQUIÉ, J. C., D. PAUMÈS et S. VOLKOFF, dir. 1995. *Le Travail au fil de l'âge*. Toulouse, Octares Éditions.
- MARSHALL, V. W. 1996. *Aging and Work in Canada : Firm Policies*. Communication présentée à une réunion du International Comparative Research Group on Aging and Work : Firms, Employment and Public Policy.
- MCDONALD, L. 1990. « Les travailleuses et travailleurs âgées et l'économie duale », dans H. DAVID, dir. *Actes du colloque « Le vieillissement au travail, une question de jugement »*. Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail : 56-62.
- MCDONALD, L. 1994. *Retirement Revisited : A Secondary Data Analysis*. Working Paper : Issues of an Aging Workforce : A Study to Inform Human Resources Policy Development. Toronto, University of Toronto, Center for Studies of Aging.
- MCDONALD, L., et R. H. WANNER. 1982. « Work Past Age 65 in Canada : A Socio-economic Analysis », *Aging and Work* : 169-180.
- MOLINIÉ, A. F. 1984. « L'âge des ouvriers de l'industrie », *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, no 9. Paris, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.
- MOLINIÉ, A. F. 1995. « Le "vieillissement de la population active" », dans J. C. MARQUIÉ, D. PAUMÈS et S. VOLKOFF, dir. *Le Travail au fil de l'âge*. Toulouse, Octares Éditions : 79-98.
- MOLINIÉ, A. F. et S. VOLKOFF. 1995. « Éléments pour une démographie du travail », dans J. C. MARQUIÉ, D. PAUMÈS et S. VOLKOFF, dir. *Le Travail au fil de l'âge*. Toulouse, Octares Éditions : 99-120.
- MYLES, J., et J. QUADAGNO, dir. 1991. *States, Labor Markets, and the Future of Old-Age Policy*. Philadelphie, Temple University Press.
- NAEGELE, G. 1993. *Training and Career Development for Older Workers in Germany*. Communication présentée au colloque « Ageing of the Population, Implications for the Workplace », organisé par la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- PACAUD, S. 1965. « Psychologie génétique et gérontologie. Le commencement de la fin : vieillissons-nous dès la naissance ? », *Psychologie française*, 4, 10 : 309-335.
- RIX, S. E. 1993. *Older Worker Training in the United States : Too Little, too Late ?* Communication présentée au colloque « Ageing of the Population, Implications for the Workplace », organisé par la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- SCHELLENBERG, G. 1994. *Les Travailleuses âgées et le vieillissement de la main-d'œuvre au Canada*. Ottawa, La Voix et le Réseau des aîné(e)s.
- SHEPPARD, H. L., dir. 1970. *Toward an Industrial Gerontology. An Introduction to a New Field of Applied Research*. Cambridge, Schenkman Publishing Co.
- SHEPPARD, H. L. 1970. « Towards an Industrial Gerontology », dans H. L. SHEPPARD, dir. *Toward an Industrial Gerontology. An Introduction to a New Field of Applied Research*. Cambridge, Schenkman Publishing Co. : 1-11.
- SMITH, J. M. 1969. « Age and Occupation : A Classification of Occupations by their Age Structure », *Journal of gerontology*, 24, 4 : 412-418.
- SMITH, J. M. 1974. « Age and Occupation : A Review of the Use of Occupational Age Structures in Industrial Gerontology », *Industrial Gerontology* : 42-58.
- SPRAGUE, N. 1970. « A Definition of Industrial Gerontology », dans H. L. SHEPPARD, dir. *Toward an Industrial Gerontology. An Introduction to a New Field of Applied Research*. Cambridge, Schenkman Publishing Co.
- TEIGER (CAILLOUX), C. 1985. « Âge, emploi et conditions de travail », dans B. CASSOU et al., éd. *Les Risques du travail*. Paris, La Découverte : 52-56.
- TEIGER (CAILLOUX), C. 1989. « Le vieillissement dans et par le travail : un vieux problème dans un contexte récent », *Le Travail humain*, 52, 1 : 21-56.
- TEIGER (CAILLOUX), C. 1990. « "Travailleurs vieillissants" et formation : gageure ou enjeu ? », dans H. DAVID, dir. *Actes du colloque « Le vieillissement au travail, une question de jugement »*. Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail : 40-54.
- TEIGER (CAILLOUX), C. 1995. « Penser les relations âge/travail au cours du temps », dans J. C. MARQUIÉ, D. PAUMÈS et S. VOLKOFF, dir. *Le Travail au fil de l'âge*. Toulouse, Octares Éditions : 13-72.
- TEIGER (CAILLOUX), C., J. BOUTIN, L. ETXEZAHARRETA, L. PINSKY, M. SEE et J. THEUREAU. 1982. *Les Rotativistes. Changer les conditions de travail*. Paris, ANACT Éditions.
- TEIGER (CAILLOUX), C., et R. VILLATTE. 1983. « Conditions de travail et vieillissement différentiel », *Travail et emploi*, 16 : 27-36.
- TEIGER (CAILLOUX), C., A. LAVILLE, et S. VOLKOFF. 1990. « L'utilité de l'analyse des structures d'âge dans les entreprises pour l'intervention sur les conditions de travail », dans H. DAVID, dir. *Actes du colloque « Le vieillissement au travail, une question de jugement »*. Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail : 162-171.
- TINDALE, J. 1987. « Age, Seniority and Class Patterns of Job Strain », dans V. W. MARSHALL, dir. *Aging in Canada. Social Perspectives*. Toronto, Fitzhenry and Whiteside, 2e édition : 176-192.
- TOURANCHET, A., F. DERRIENNIC et S. VOLKOFF. 1992. « Enquête ESTEV. Un instrument d'étude des relations entre âge, santé et travail », *Archives des maladies professionnelles*, 53, 2 : 79-89.
- VÉZINA, M., A. VINET et C. BRISSON. 1990. « Vieillissement prématuré des ouvrières de l'industrie du vêtement », dans H. DAVID, dir. *Actes du colloque « Le vieillissement au travail, une question de jugement »*. Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail : 136-141.
- VOLKOFF, S., A. LAVILLE et M. MAILLARD. 1992. « Âge et travail : contraintes, sélection et difficultés chez les 40-50 ans », *Travail et emploi*, 54 : 20-32.
- VRAIN, P., et G. GONTIER. 1979. *Les Ouvriers vieillissants de la région parisienne. Activité professionnelle et conditions de travail*. Paris, PUF.
- WALKER, A. 1996. *Work after 45. A Sociological Perspective*. Communication présentée à la International Scientific Conference "Work after 45 ?" organisée par l'Institut national sur la vie de travail et le Département de sociologie de Göteborg.
- WALKER, A., I. NOBLE et J. WESTGAARD. 1985. « From Secure Employment to Labour Market Insecurity : The Impact of Redundancy on Older Workers in the Steel Industry », dans R. BRYAN, R. FINNEGAN et D. GALLIE, dir. *New Approaches to Economic Life*. Manchester, Manchester University Press : 319-337.
- WELFORD, A. T. 1976. « Thirty Years of Psychological Research on Age and Work », *Journal of Occupational Psychology*, 49 : 299-329.
- WELFORD, A. T. 1958. *Ageing and Human Skill*. Oxford, Oxford University Press. Traduction française : *Vieillesse et aptitudes humaines*, Paris, PUF, 1964.
- WISNER, A., A. LAVILLE, C. TEIGER (CAILLOUX), J. DURRAFOURG et M. RAQUILLET. 1973. *Charge de travail et vieillissement : changement de tâche et charge de travail chez les travailleurs vieillissants*. Rapport de recherche dactylographié. Paris, Ministère de l'Éducation nationale, Conservatoire national des arts et métiers, Département des sciences de l'homme au travail, Laboratoire de physiologie et d'ergonomie.