

Contribution théorique aux analyses de la relation au travail chez les salariés vieillissants

Alain Pilon

Volume 46, numéro 3, 1991

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050699ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050699ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Pilon, A. (1991). Contribution théorique aux analyses de la relation au travail chez les salariés vieillissants. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 46(3), 632–649. <https://doi.org/10.7202/050699ar>

Résumé de l'article

Plusieurs recherches déjà publiées concluent au haut degré de satisfaction au travail des salariés vieillissants. La préoccupation principale est alors la relation entre l'âge et la satisfaction au travail. Le présent article tente d'ajouter à notre compréhension de la transformation de la relation au travail à mesure que le salarié vieillit en considérant simultanément l'âge professionnel, l'âge physiologique et l'âge légal.

Contribution théorique aux analyses de la relation au travail chez les salariés vieillissants

Alain Pilon

Plusieurs recherches déjà publiées concluent au haut degré de satisfaction au travail des salariés vieillissants. La préoccupation principale est alors la relation entre l'âge et la satisfaction au travail. Le présent article tente d'ajouter à notre compréhension de la transformation de la relation au travail à mesure que le salarié vieillit en considérant simultanément l'âge professionnel, l'âge physiologique et l'âge légal.

La question de la relation au travail salarié en fonction de l'âge a été étudiée sous plusieurs angles mais aussi selon des approches divergentes. Les effets potentiels de la dimension du vieillissement en emploi ont cependant été, selon nous, sous-analysés. D'importantes variables structurantes de ce processus social et humain demeurent en veilleuse. Traduire la relation au travail des individus vieillissants en un objet d'étude devrait permettre de mieux comprendre certains enjeux qui animent les rapports collectifs de travail tels l'âge de la retraite, la retraite anticipée ainsi que ceux que pose le vieillissement de la population active.

Notre analyse repose sur l'idée que le contexte social entourant le travail salarié et le processus de vieillissement contribue à modifier le rapport au travail des individus en «avance en âge»¹. Cette mutation résulte du jeu combiné de différents facteurs dont la place du travail dans la vie sociale et personnelle et de l'avance en âge dans la vie active. Nous analyserons plus particulièrement les effets de l'âge en situation d'emploi sous trois angles:

* PILON, A., Chargé de cours, Université de Montréal.

1 «L'avance en âge», terme flou comme toute expression qui cherche à catégoriser... pour ne pas dire étiqueter. Les gérontologues s'entendent pour désigner par personnes qui «avancent en âge» les individus de 45 à 65 ans.

l'âge professionnel, l'âge physiologique et l'âge juridique. De ce trépid s'érige, croyons-nous, toute la structure du rapport au travail chez les actifs vieillissants.

Nous aborderons ce sujet par un examen des recherches publiées portant sur certains aspects de la relation au travail rémunéré traités par l'école des relations humaines et celle de la régulation. Nous nous référerons à des études empiriques et théoriques. Par la suite, nous étayerons quelques éléments d'une problématique sur la question.

L'ÉCOLE DES RELATIONS HUMAINES ET LA RELATION AU TRAVAIL

L'école des relations humaines a influencé la réflexion théorique sur le rapport des individus au travail. Les théories des «besoins motivants» de Maslow ont servi de fer de lance à cette approche. L'idée principale en est la suivante, nous dit de Montmollin:

l'homme (tout homme) a des besoins à satisfaire. Le travail ne sera motivant que s'il permet la satisfaction de ses besoins hiérarchisés, ce qui permet à l'organisateur de savoir par où commencer, et, surtout comment couronner l'édifice; par les caractéristiques (contenu) du travail qui satisfont les besoins supérieurs, qui rendent l'homme vraiment humain et noblement motivé comme l'autonomie, la dignité et surtout la réalisation de soi².

Dans cette perspective, des attributs intrinsèques au contenu de la tâche (variété, autonomie, etc.) influencent la perception et les réactions du travailleur. Des éléments extrinsèques à la tâche (salaire, avantages sociaux, etc.) interviennent aussi. On a également cru que l'enrichissement des tâches serait une solution à l'insatisfaction au travail. Une autre variante de cette perspective, soit l'approche socio-technique, a été à l'origine des programmes de «qualité de vie au travail»³.

Sous l'inspiration de la pensée de cette école, plusieurs études ont porté sur des aspects du rapport au travail salarié (éthique du travail, satisfaction au travail, etc.)⁴. L'âge y a été considéré comme une variable importante. Attardons-nous à quelques-unes d'entre elles.

Selon une enquête sur l'éthique du travail effectuée par le gouvernement canadien en 1975⁵, le travail viendrait chez les 16-24 ans en troisième

2 M. de MONTMOLLIN, *Le taylorisme à visage humain*, Paris, PUF, 1981, p. 126.

3 M. PAQUIN, *L'organisation du travail*, Montréal, Agence d'Arc, p. 111.

4 Le concept «satisfaction au travail» a été par exemple, analysé sous plusieurs vocables: perception, sentiment, orientation affective, etc. Voir V. LAROCHE et F. DELORME, «Satisfaction au travail: Reformulation théorique», *Relations industrielles*, vol. 27, n° 4, 1972, p. 567-602.

5 M. CÔTÉ, «Le travail et la vie privée» dans *La qualité de la vie au travail*, M. BOISVERT (en collaboration), Montréal, Agence d'Arc, 1980, p. 91.

place par rapport aux amis et à la famille. Chez les 25 ans et plus, il se hisserait au second rang. En octobre 89, un sondage réalisé pour le Secrétariat à la jeunesse révélait que l'emploi demeure la principale préoccupation des jeunes de 17 à 30 ans pour qui, d'ailleurs, le travail représentait une valeur «positive»⁶.

En 1978, *La Gazette du travail*, qui faisait part de résultats de plusieurs enquêtes sur la satisfaction au travail, nous apprend que les insatisfaits seraient en général les jeunes les mieux éduqués. Mais, ajoute-t-on, le degré de satisfaction augmenterait avec l'âge⁷. Une autre enquête sur ce thème, datant de 1979, révèle que les Québécois de moins de 24 ans étaient alors généralement moins satisfaits de leur travail que leurs aînés⁸.

Un sondage fait par l'Université de Montréal, en 1981, souligne que les aspects économiques et matériels tels le salaire, la sécurité d'emploi, prenaient plus d'importance chez les travailleurs âgés que chez les jeunes. La mise en valeur de l'autonomie et de la satisfaction personnelle par le travail apparaissait, selon cette enquête, moins importante chez les plus âgés et augmentait, par ailleurs, avec le degré de scolarité⁹.

Selon une revue des écrits sur le sujet effectuée par Doering, Rhodes et Schuster¹⁰, au début des années 80, les individus vieillissants auraient davantage besoin de sécurité que les jeunes. Ces derniers rechercheraient plutôt une «affirmation de soi» au travail. Les salariés âgés au travail, notent les auteurs, sont de façon générale plus satisfaits. Le contenu du travail semble être l'élément le plus satisfaisant chez les âgés. D'autres dimensions liées au travail (revenus, promotions, etc.) sont estimées au même degré chez les actifs de tout âge. Les plus âgés s'engageraient davantage dans leur travail que leurs cadets soutiennent les auteurs. Du reste, un plus haut degré de satisfaction chez les individus âgés ferait en sorte qu'ils abandonnent moins souvent leur emploi¹¹.

Une recherche américaine menée auprès de 1 455 travailleurs a, elle aussi, démontré qu'avec l'âge les individus sont plus satisfaits de leur

6 P. CAUCHON, «L'emploi demeure la principale préoccupation des jeunes», *Le Devoir*, 26 octobre 1989.

7 *La Gazette du travail*, janvier 1978.

8 M. CÔTE, *loc. cit.*, p. 92.

9 G. PRONOVOST, *Crise économique, changements technologiques et nouvelles aspirations à l'égard du temps libre*, Département des sciences du loisir, Université du Québec à Trois-Rivières, mai 1985, p. 14-15.

10 M. DOERING, S.R. RHODES et M. SCHUSTER, *The Aging Worker, Research and Recommendations*, Beverly Hill, Sage Publications, 1983.

11 M. DOERING et al., *ibid.*, p. 60 et 81 et B. MCPHERSON, *Aging as a Social Process*, Toronto, Butterworths, 1983, p. 376.

travail. Les auteurs, Janson et Martin, ont par ailleurs conclu que ni l'appartenance à une cohorte, ni l'état de développement du cycle professionnel n'influenceraient de façon marquante l'attitude des plus âgés face à leur travail. Selon ces auteurs, des données longitudinales conduiraient probablement à de telles conclusions¹².

La satisfaction au travail croîtrait davantage chez les femmes que chez les hommes en avance en âge. Un tel sentiment serait plus prononcé chez les femmes qui ont intégré tardivement le marché du travail¹³.

Une étude effectuée auprès de 1 337 employés des services sociaux américains a également conclu à une augmentation de la satisfaction au travail chez les plus âgés (55 ans et plus)¹⁴. De meilleures conditions de travail attribuables au cycle professionnel (salaires élevés, position d'autorité, occupation d'un emploi bien classé, etc.) expliqueraient un tel sentiment. Le fait de travailler en équipe contribuerait aussi à ce que les individus vieillissants ressentent une plus grande satisfaction. Selon l'auteur, les plus âgés éprouveraient une satisfaction accrue dans la mesure où ils bénéficieraient d'une «bonne» direction de la part de leurs supérieurs.

Une baisse d'intérêt pour le travail favorise la prise de la retraite. Ce qui semble être le cas, rapporte McPherson¹⁵, chez les cols bleus ainsi que chez les cols blancs du secteur public. Chez ces derniers, un changement de carrière peut toutefois contrer le déclin de l'attachement au travail.

Finalement, l'influence d'une remise «en question de l'éthique du travail»¹⁶ et d'un «changement des attitudes devant le travail et le loisir»¹⁷ a été soulignée comme un facteur explicatif, parmi tant d'autres, de la chute d'activité des Canadiens avançant en âge.

Somme toute, une tendance se dégage de ces études: les salariés vieillissants manifesterait une plus grande satisfaction au travail. Comment interpréter un tel sentiment? Découlerait-il d'une sagesse attribuable à l'âge ou encore d'une plus grande intégration au milieu de travail comme le laisse souvent entendre le sens commun? Des éléments structurels génèrent,

12 P. JANSON et J.K. MARTIN, «Job Satisfaction and Age: A Test of Two Views», *Social Forces*, vol. 60, n° 4, juin 1982, p. 1089-1102.

13 B. MCPHERSON, *op. cit.*, p. 373.

14 R.L. MCNEELY, «Age and Job Satisfaction in Human Service Employment», *The Gerontologist*, vol. 28, n° 2, 1988, p. 163-168.

15 B.D. MCPHERSON, *op. cit.*, p. 372-374.

16 STATISTIQUE CANADA, «La baisse du taux d'activité chez les hommes de 55 ans et plus: Étude des causes possibles», *La population active*, cat. 71-001, octobre 1980, p. 75-99.

17 E.B. AKYEAMPONG, «Les travailleurs âgés sur le marché du travail canadien», *La population active*, cat. 71-001, novembre 1987, p. 84-120.

croions-nous, de tels sentiments avec l'avance en âge en situation de travail. Avant d'identifier clairement ces éléments, voyons un peu le fondement méthodologique des analyses présentées ci-dessus.

Les lacunes des études présentées

Plusieurs réserves ont été émises quant aux études sur la satisfaction au travail, notamment au plan méthodologique. Par exemple, pour Pineau¹⁸ les analyses des groupes d'âge ne tiennent pas suffisamment compte des effets de génération ou de cohorte. Ces effets se traduisent sous la forme d'expériences de vie communes aux groupes en question. Or, des facteurs sociaux (la scolarisation, l'urbanisation, etc.) ou des événements telles la guerre et la crise économique apparaissent comme des influences marquantes du vécu de certaines générations. Des données longitudinales aideraient à mieux connaître de tels effets sur le rapport au travail. Aussi, ajoute Pineau, on accorde souvent dans ces études un poids décisif à une seule variable telle l'éducation comme déterminant d'attitudes différentes entre groupes d'âge. Pour Pineau, il est légitime de croire que des facteurs intragénérationnels (catégorie professionnelle, formation, sexe, etc.) interviennent tout autant sur cette question.

Olivier Galland a étudié la situation des jeunes Français au travail. Il soutient que «des situations pénibles et insatisfaisantes de travail peuvent être masquées dans le discours sur la satisfaction par défaut d'un autre domaine de réalisation valorisant»¹⁹.

Ajoutons, pour notre part, qu'il est permis de croire que les indicateurs retenus par les enquêtes sur la satisfaction au travail, à titre d'exemple, traduisent une interprétation partielle et, de plus, partielle de la réalité. N'y a-t-il pas un risque de retenir comme objet d'étude les aspects (jugés insatisfaisants) qui nuisent directement à la productivité, laissant de côté ceux qui touchent directement les conditions de travail des individus (santé physique, stress, avantages sociaux, etc.)? Comme le souligne Roustang:

l'intérêt porté à la satisfaction des travailleurs est suspect: c'est comme si l'on cherchait par là à prévenir les ennuis en s'occupant des difficultés que les salariés perçoivent, mais en négligeant à côté de très graves problèmes dont ils ne sont pas conscients²⁰.

18 C. PINEAU, «Les attitudes face au travail: une analyse en termes d'âge et de génération», dans D. Kessler et A. Masson, *Cycles de vie et générations*, Paris, Economica, 1985, p. 107-125.

19 O. GALLAND, *Les jeunes*, Paris, Éditions La Découverte, 1985, p. 97.

20 G. ROUSTANG, «Enquêtes sur la satisfaction au travail ou analyse directe des conditions de travail?», *Revue internationale du Travail*, vol. 115, n° 3, mai-juin 1977, p. 303.

Y aurait-il un parti pris dans ce que l'on mesure dans ce type d'étude?

Par ailleurs, les études transversales qui analysent les comportements face au travail selon les classes d'âge (comme celles que nous avons vues précédemment) tendent à accorder à l'âge (en soi) un poids déterminant. Par voie de conséquence, il devient facile de naturaliser l'appartenance à une classe d'âge par l'identification d'affinités communes aux individus. Qui plus est, se trouvent secondarisées toutes les corrélations sociales jumelées à l'avance en âge telle la dévalorisation de la vieillesse au profit de l'âge adulte. Intériorisé par les individus, ce type de socialisation ne peut qu'influencer les attitudes au travail, et oublier cette dimension ne peut que biaiser l'analyse.

Les études sur la satisfaction reposent sur un paradigme de la satisfaction des besoins élaboré à partir d'un lien dressé — d'une interaction — entre les besoins des individus, les caractéristiques des tâches et les attitudes au travail. De cette trilogie résulterait une satisfaction. Il y a au départ absence de doute sur l'existence possible d'une incompatibilité entre le travail effectué et les attentes. On postule que les individus, considérés d'ailleurs comme des êtres indépendants, autonomes ou encore abstraits, sont conscients de leurs besoins. Ainsi, cela entraîne-t-il une négation du poids des références sociales qui, elles, présentent souvent l'organisation taylorienne du travail comme allant de soi, comme une réalité inéluctable.

Au demeurant, la satisfaction au travail est vue dans bien des cas comme une fin en soi, et ce à n'importe quel prix pour le salarié. Comme l'a souligné à juste titre Roustang (1977), celle-ci peut à l'occasion résulter d'une adaptation à une situation pénible par oubli de cette situation ou encore par une réduction des attentes. Finalement, on peut se demander dans quelle mesure ces études considèrent l'opinion des individus sur leur vécu et l'idée qu'ils s'en font comme explication des phénomènes observés. De façon évidente un danger nous guette: prendre les effets pour des causes.

L'ÉCOLE DE LA RÉGULATION ET LA RELATION AU TRAVAIL

Pour l'école de la régulation²¹, la question de la relation au travail ne s'analyse pas en termes de satisfaction ou de besoins à combler. Elle relève

21 Celle-ci identifie une approche théorique en économie développée surtout en France. Dans les pages qui suivent nous nous référons à D. CLERC, A. LIPIETZ et J. SATRE-BUISSON, *La crise*, Paris, Syros, 1985.

essentiellement d'un problème structurel lié à l'organisation du travail et de la place tenue par l'activité salariée dans notre société²².

«La religion du travail» est en crise, on ne peut le nier, soutiennent Clerc, Lipietz et Satre-Buisson. Les données sur l'absentéisme et le roulement de la main-d'oeuvre (des années 70-80) ont bel et bien démontré un désenchantement face au travail. D'où, du reste, l'engouement pour les recherches sur la satisfaction au travail par une panoplie de «spécialistes» (sociologues, psychologues, etc.). C'est toutefois le développement du rapport salarial de type fordiste qu'a connu le capitalisme depuis la Seconde Guerre qui pose problème. D'une part, le fordisme a accentué la division taylorienne par le travail à la chaîne et par l'automatisation en incorporant aux machines des fonctions auparavant effectuées manuellement. En fait, les normes de production ont été insérées dans les dispositifs techniques permettant aux machines de dicter les opérations et le temps nécessaires. Du coup, les travailleurs se sont vus confiner, pour la plupart, à des activités routinières et répétitives²³. Simultanément, les fonctions de planification et de conception ont été, de façon générale, concentrées entre les mains de nouvelles catégories de salariés non manuels. Ce modèle de production a été une des conditions à la réalisation d'imposants gains de productivité et à la croissance de l'après-guerre.

D'autre part, l'existence (et la création) de consommateurs d'une production de masse est devenue impérative avec le fordisme. Peu à peu, les pratiques de consommation ont été intégrées à l'économie marchande, détruisant les rapports domestiques. Aussi, le fordisme a-t-il créé le besoin de travailler ou du moins alimente-t-il une demande de travailler.

Somme toute, c'est l'ensemble de la structure sociale, soit les sphères de production et de consommation, que le fordisme a impulsé vers un imposant développement. Ce faisant, les rapports capitalistes ont fait du travail rémunéré la source unique, exclusive d'identification sociale. Ce mode d'accumulation et de régulation a donné vent à ce que Lipietz appelle le paradigme «sociétal fordien» qui repose sur une conception du progrès à trois dimensions: technique, sociale et étatique²⁴.

²² Dans l'approche de la régulation, le travail salarié est de nature contraignante: travailler en échange d'un salaire est une obligation, une réalité objective indépendante des individus. Ainsi, le travail apparaît-il comme le pilier central de la société et comme principale source d'intégration. Ce point de vue se trouve en opposition avec celui de Gorz et de Offe, par exemple, pour qui le travail n'est plus le fondement de la société.

²³ Situation que nous avons aussi observée lors de l'introduction de changements technologiques. Voir A. PILON, *Technologies de pointe et organisation du travail*, Fédération de la métallurgie, CSN, Montréal, 1987. Voir aussi B. CORIAT, *L'atelier et le chronomètre*, Paris, Christian Bourgois Éditeur, 1979.

²⁴ A. LIPIETZ, «Après-fordisme et démocratie», *Les Temps Modernes*, mars 1990, n° 524, p. 97-121.

Enfin, s'il y a «crise du travail», disent Clerc et al., il ne s'agit point d'une crise de morale, ni de valeurs. «Ce qui est en cause, c'est l'organisation sociale du travail, la façon de produire»²⁵.

Nous sommes en présence de deux approches divergentes de la relation au travail où l'objet est d'emblée défini différemment. La première, celle de l'école des relations humaines, cerne la question dans le cadre de besoins à combler. Il s'avère difficile de savoir si cette approche analyse des effets ou des causes. De toute évidence, elle favorise l'adaptation au travail et cela dans une perspective centrée sur l'individu. Elle a toutefois le mérite d'indiquer certains maux dans la vie au travail. L'école de la régulation part d'un point de vue global en définissant le cadre structurel du travail comme problématique. Cette perspective d'analyse conclut à une difficile existence des conditions pour une relation valorisante au travail.

Mais y a-t-il avec le travail taylorisé un désinvestissement total des individus? Danièle Linhart²⁶ tente de répondre à cette question, peu considérée somme toute par l'école de la régulation. Elle apporte des éléments de réflexion fort pertinents sur la relation au travail. Sa contribution mérite qu'on s'y arrête.

Un rapport complexe et ambivalent au travail

Avec la crise de l'emploi, soutient Linhart, les conditions d'intégration dans la population active ont été bouleversées. Les manifestations de rejet du travail, dont celles des jeunes notamment, ont exprimé une moins grande faveur envers le travail salarié. On ne peut nier, dit-elle, la tendance culturelle à une «désacralisation du travail en tant que valeur morale en soi». Aussi, ajoute-t-elle, «il serait abusif cependant de vouloir déduire [...] que le travail se réduit, dans la vie des gens, à sa seule utilité financière»²⁷. Il existe d'après Linhart un rapport complexe et ambivalent au travail.

La relation au travail

Par relation au travail, Linhart entend la fonction objective tenue par toute activité salariée indépendamment de ses caractéristiques. D'une part, le travail ordonne et encadre l'espace temps et secrète le temps libre.

²⁵ D. CLERC, A. LIPIETZ et J. SATRE-BUISSON, *op. cit.*, p. 36.

²⁶ D. LINHART, *L'appel de la sirène ou l'accoutumance au travail*, Paris, Le Sycomore, 1981.

²⁷ D. LINHART, *ibid.*, p. 27.

L'emploi rémunéré remplit une fonction de type instrumental permettant l'atteinte d'«objectifs extérieurs [à] lui-même, à sa logique, à sa finalité»²⁸. L'activité salariée constitue en fait un échappatoire à la marginalisation, au vide qui entoure le non-travail. D'où, selon Linhart, l'existence d'une relation «positive» au travail.

D'autre part, il y a une relation «négative» au travail car l'activité salariée empêche l'individu de profiter pleinement de son temps. La période active gruge le temps libre et réduit la vie sociale. C'est l'aspect «hégémonique», voire «tyrannique», du travail souligne Linhart.

Avec l'expansion de la consommation après la Seconde Guerre, l'ambivalence du rapport au travail s'est développée. Il y a eu accentuation d'un déchirement entre, d'un côté, le besoin de travailler pour meubler le temps et obtenir un revenu et, de l'autre, celui d'échapper au travail, ce gruge-temps. Pour Linhart,

Le besoin de travail quel qu'il soit et le besoin de temps libre sont des besoins également authentiques et forts. Ils n'existent que l'un par rapport à l'autre mais ne peuvent coexister dans notre société que de façon antagonique car le travail s'impose de façon totalement hégémonique dans sa durée²⁹.

L'exacerbation de cette ambivalence du rapport bidimensionnel de l'activité rémunérée joue un rôle semblable sur l'autre facette de la relation au travail: le vécu au travail.

Le vécu au travail

Cette dimension cerne la relation «vitale» du travail. Elle renvoie à des dimensions subjectives du rapport au travail, soit à des attitudes et des comportements influencés intrinsèquement par l'activité réalisée.

Selon Linhart, la tendance à la déqualification du travail manuel n'a pas entraîné une extériorisation complète des individus face à leur vie professionnelle. Certaines conditions à l'autonomie se retrouvent dans l'inadéquation entre la définition théorique du poste et l'activité réelle. Indépendamment du degré d'automatisation du travail, l'accomplissement de certaines tâches requiert de l'initiative et des interventions souvent imprévisibles de la part des individus.

²⁸ D. LINHART, «Crise et travail», *Les Temps Modernes*, n° 450, 1982, p. 1294.

²⁹ D. LINHART, *op. cit.*, p. 36.

Il y a chez l'individu, soutient Linhart, un besoin d'expression, d'affirmation de soi que l'organisation du travail ne peut écarter. La vitalité du travail oblige. La réalité du salariat repose sur ce paradoxe: l'investissement dans une activité qui rebute. Selon Danièle Linhart:

Il est nécessaire pour retrouver un minimum de réalité dans toute activité professionnelle, de donner un sens à ce qui en a été scientifiquement privé, d'avoir d'autres objectifs que celui de la répétition à l'infini de gestes dont on ne mesure ni la portée, ni l'efficacité³⁰.

La typologie de Linhart

La relation vitale au travail est vécue à des degrés divers. Linhart identifie trois catégories d'individus exprimant un rapport différentiel au travail. La première manifeste une «neutralité affective» face au travail (ni attirance, ni répulsion). La seconde rejette le travail de l'extérieur, à priori. Elle regroupe pour la plupart des femmes n'ayant pu obtenir un emploi dans le tertiaire. Avec résignation, elles se sont dirigées vers un emploi d'entreprise.

Attardons-nous à la troisième. Une catégorie de salariés exprime une «désaffection» ou encore une «affection trahie» face au travail. Ces individus s'engagent en valorisant le travail et en défendant le «culte du métier».

L'«affection trahie» résulte d'un processus contradictoire. En début de vie professionnelle, le travail est perçu comme gratifiant par les individus. Ces derniers y fondent des espoirs pour une vie prometteuse, d'où sa valorisation, d'après Linhart, en particulier chez les jeunes. Mais progressivement, l'accoutumance fait son nid et les espoirs estompés s'envolent.

Cette «trahison» est liée au travail. D'emblée, les individus par leur engagement dans le travail poursuivent des objectifs de «reprofessionnalisation». Par exemple, l'invention et la recherche de trucs, de combines permettent l'appropriation d'un certain contrôle sur l'activité. Ou encore, par un tel investissement dans le travail, les gens s'opposent à la hiérarchie qui est perçue comme un obstacle à leur orientation professionnelle. En fait, les individus «cherchent à reconstituer les conditions d'exercice d'un métier ouvrier afin de se rapprocher du modèle qui les motive, les mobilise et de retrouver un tant soit peu un honneur professionnel»³¹.

30 D. LINHART, *ibid.*, p. 49.

31 D. LINHART, *ibid.*, p. 74.

Linhart identifie, chez les travailleurs manifestant une «affection trahie», une «nouvelle morale ouvrière» calquée sur l'éthique traditionnelle. Ces derniers justifieront leurs comportements, face à l'absentéisme par exemple, selon certains types de vécu au travail. Ainsi, l'absentéisme ne sera accepté que dans les cas les plus graves chez les partisans de la «morale ouvrière intransigeante», exprimée notamment par les plus âgés, ces partisans d'une image d'«Anciens». Or, cette morale d'«Anciens» place au-delà de tout des valeurs telles l'endurance, la résistance et défend toute forme d'âpreté au travail. Pour eux, nous dit Danièle Linhart:

s'il n'est pas possible de perpétuer la tradition ouvrière par son contenu le plus gratifiant qui est la qualité intrinsèque du travail, il reste possible de s'y identifier et de l'approcher en conservant intact le système de valeurs qui en découle et en en présentant aux regards extérieurs tous les signes³².

L'analyse développée par Linhart a le mérite de faire ressortir que malgré toutes les contraintes imposées aux individus par l'organisation taylorienne du travail, ces derniers développent des stratégies de survie. Ils usent de leur imagination en mettant en pratique leurs savoir-faire empiriques (non reconnus socialement par ailleurs) pour assurer la régulation de la production (pannes, etc.) d'une part, et de l'autre, pour s'exprimer en tant qu'individus. Ce faisant, ils humanisent le travail. Il n'y a donc pas de désaffection totale du travail. Le rapport contradictoire au travail évolue au cours de leur vie professionnelle souligne Linhart. Cette évolution, croyons-nous, dépend aussi du traitement social de l'avance en âge à la proximité de la retraite. De ce rapport social à l'âge avancé, une série de trois dimensions sont à considérer.

LE TRÉPIED DE LA RELATION AU TRAVAIL AVEC L'AVANCE EN ÂGE

À la lumière des limites que pose l'approche de l'école des relations humaines, et des contributions de l'école de la régulation et de Linhart, il s'avère possible d'approfondir l'analyse de la relation au travail par suite de l'avance en âge sous au moins trois angles: l'âge professionnel, l'âge physiologique et l'âge juridique constituent, selon nous, le trépied du rapport au travail chez les salariés vieillissants.

L'âge professionnel

L'âge professionnel influence le vécu au travail. Ce rapport est fonction des aspects intrinsèques de la tâche réalisée.

³² D. LINHART, *ibid.*, p. 80.

L'organisation de la production modelée par le taylorisme et le fordisme concoure à un fractionnement du travail salarié. Le système de travail est structuré de telle sorte qu'il se «dresse» devant l'individu comme une réalité totalement extérieure. Toutefois, le «devis» taylorien interdisant complètement toute action engageante s'avère inapplicable. L'investissement des individus se manifeste à travers l'écart creusé entre l'activité théorique, prescrite du poste et l'activité dite réelle³³. Cette possibilité d'action, relative et limitée, varie selon le type de production, en raison de la technique et de la division du travail. Pour faire image, dans les industries de processus continu, la régularité de la production est assurée par les équipements mais les aléas et les imprévus demeurent nombreux, d'où, la marge d'initiative laissée aux travailleurs oeuvrant en équipe polyvalente dans de telles entreprises³⁴. L'intervention humaine demeure possible, voire nécessaire, et ce pas uniquement pour des raisons techniques, car comme l'avance Linhart «rester distancié de l'activité qui occupe la plus grande partie du temps éveillé n'est pas tenable»³⁵. Cet engagement représente, nous l'avons vu, un effort de «reprofessionnalisation» par la recherche d'un contrôle sur un travail parcellisé. Ces espaces d'autonomie résultent de «tricheries» de la part des manoeuvres comme l'ont constaté plusieurs recherches, en France notamment³⁶.

Cette autonomie au travail est bien sûr restreinte. En fait, l'investissement de l'espace laissé vacant par l'organisation du travail a ses limites. Sous l'effet du temps, et moins celui de l'âge en soi, les espoirs fondés face au travail s'éclipseront. Partant, les individus miseront moins sur des caractéristiques intrinsèques du travail que sur des éléments extrinsèques et sur des valeurs fidèles à une morale d'«Anciens». Certes, l'«amour du métier» survivra mais reposera sur un métier éclaté pour finalement conduire à une autre variante de la morale.

Derrière la nouvelle morale, oeuvrera un ascétisme repoussant tout ce qui nuit au paraître des «Anciens», les plus âgés. Cette éthique alimentera un rapport austère face à l'absentéisme, par exemple. Les comportements dits positifs caractérisant souvent les plus âgés telles la fiabilité, la stabilité

33 M. de MONTMOLLIN, *L'ergonomie*, Paris, Éditions La Découverte, 1986, p. 21-22.

34 B. CORIAT, *La robotique*, Paris, Éditions La Découverte, 1983, p. 86. Cette «marge de manoeuvre» n'est pas la panacée à tous les comportements de la main-d'oeuvre car on retrouve dans les industries de process le plus haut taux d'absentéisme. Voir J. K. CHADWICK-JONES, *L'absentéisme dans le contexte canadien*, Travail Canada, juillet 1980, ministre des Approvisionnements et Services, Ottawa, p. 29.

35 D. LINHART, *L'appel...*, *op. cit.*, p. 50.

36 P. TRIPIER, «La sociologie du travail» dans J.P. Durand et R. Weil (sous la direction de) *Sociologie contemporaine*, Paris, Éditions Vigot, 1989, p. 365.

et une meilleure satisfaction au travail seraient davantage, selon nous, des attitudes exprimant ce type de vécu que des qualités redevables, entre autres, à une certaine sagesse apportée par l'âge.

Au total, il y a indubitablement une dimension de la relation ambivalente au travail qui est tributaire de l'âge professionnel. Elle se concrétise sous forme d'une attirance vers le travail salarié aiguillonnée par un désir de préserver une image professionnelle.

L'âge physiologique

L'âge physiologique intervient aussi comme déterminant du rapport au travail. Il doit être vu comme la combinaison de l'âge biologique (fonction entre autres de l'âge chronologique) avec l'âge professionnel (conséquence de la durée de vie active). Plus concrètement, il résulte des effets du vieillissement dit naturel, intrinsèque et de l'environnement social dont le travail et le mode de vie. Évidemment, seul existe un vieillissement différentiel entre les fonctions physiologiques des individus et également selon les catégories professionnelles.

Les comportements au travail subissent l'influence de l'âge physiologique. À titre d'exemple, une dégradation de la situation physique ou mentale peut interférer dans l'investissement au travail de l'individu vieillissant amenuisant sa capacité de préserver une «image d'Anciens». Le potentiel productif de l'individu est dégradé et déprécié, faisant glisser le travailleur dans la catégorie des «inaptes» rendant d'autant plus difficile aussi les possibilités de «recyclage» et de réorientation professionnelle.

Par conséquent, un comportement de rejet du travail risque de se manifester chez les salariés qui, l'âge venant, n'ont plus «bon pied, bon oeil» et d'éveiller chez eux le désir de la retraite. Surgit alors la retraite comme substitut à une vie professionnelle qui «use», qui «travaille» l'individu.

L'âge juridique

L'âge juridique accorde des droits légaux telle une pension de vieillesse en vertu de l'âge chronologique. Par exemple, au Canada la pension de sécurité de la vieillesse est versée à tous dès 65 ans. Aussi, l'âge juridique (mais non exclusivement) renvoie à la possibilité de recevoir une rente compte tenu des gains de salaire par lesquels il y a eu cotisation à un régime de retraite (Régime des rentes du Québec, régime complémentaire de retraite).

Ces aspects légaux ne sont pas négligeables afin de comprendre les attitudes au travail. En effet, ils encadrent le passage à la retraite en accordant un revenu sans l'obligation de travailler. Par conséquent, ils offrent une source potentielle d'autonomie face à la dimension pécuniaire du travail. En fait, l'âge juridique prédispose à la retraite les salariés vieillissants. Ces ayant droits deviennent «retraitables»³⁷, étant identifiables par l'âge chronologique, par les mécanismes d'ancienneté³⁸ et les années de cotisation à des régimes d'assurance-retraite. En conséquence, il s'avère possible, et socialement acceptable, pour les salariés âgés de se retrouver en situation définitive de non-travail tout en bénéficiant d'un revenu.

DES EFFETS DE CONJONCTURE

De toute évidence l'influence de ces trois dimensions risque d'être court-circuitée par la conjoncture, tels des facteurs d'ordre économique liés au contexte de l'emploi. Cela a été le cas particulièrement au cours des années 80 où la crise de l'emploi a accéléré, dans plusieurs pays, le processus d'éviction des travailleurs âgés par la retraite anticipée³⁹. Une situation de dégradation de l'emploi est source potentielle de pressions exercées sur les plus vieux — ils sont retraitables — et d'un remaniement de leur relation au travail entraînant leur mise à la retraite, directement ou par le chômage. Leur retrait de la vie active se présente ainsi comme une «solution» à la transformation de leur relation au travail.

Ces dernières années, il y a eu en effet un «bon usage patronal» (Linhart) de la retraite comme mesure de gestion de la main-d'oeuvre⁴⁰. Au Québec de telles pratiques ont été facilitées de deux façons par des mesures

37 Y. HARFF, «Droit au repos et droit au travail, retraite de crise et marginalisation des travailleurs âgés», *Revue française des affaires sociales*, janv.-mars 1982, n° 1, p. 18-38.

38 Cette «retraitabilité» forcée des individus âgés a été qualifiée, avec raison, comme une entrave aux règles de mobilité basées sur l'ancienneté par G. LAFLAMME et G. VALLÉE, «Changements technologiques et modes de régulation des relations du travail», *Relations industrielles*, vol. 42, n° 4, 1987, p. 702-715.

39 B. CASEY et G. BRUCHE, *Work or Retirement? Labour Market and Social Policy for Older Workers in France, Great Britain, the Netherlands, Sweden and the USA*, Aldershot, Angleterre, Gower, 1983. Pour le Québec, voir A. PILON, *Le vieillissement démographique et le processus d'exclusion du travail des salariés âgés*, Université de Montréal, Département de sociologie, mémoire de maîtrise, octobre 1985 et H. DAVID et A. PILON, «Les politiques d'entreprises manufacturières à l'égard de leur main-d'oeuvre vieillissante», Actes du colloque *Le vieillissement au travail. Une question de jugement*, Montréal, IRAT, 1990, p. 88-92.

40 Avec aussi la participation de «spécialistes» de la préparation à la retraite, par exemple. Voir A. PILON, «Le vieillissement de la main-d'oeuvre: où est le problème», *Le Devoir*, 18 avril 1990 et A. PILON, «La vieillesse: reflet d'une construction sociale du monde», *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 3, n° 2, 1991, (à paraître).

publiques: en 1982, par l'adoption d'une législation interdisant tout âge obligatoire de retraite et par la mise en place, en 1984, de possibilités techniques à une prise de retraite anticipée dès 60 ans dans le cadre du Régime des rentes du Québec. Le déclin de l'activité professionnelle dès la cinquantaine chez les salariés est un indicateur de cette tendance.

Une triple dimension de l'avance en âge encadre vraisemblablement le rapport ambivalent, voire contradictoire des individus vieillissants au travail salarié. Or, ces dimensions animent le processus de devancement de la retraite-éviction et, qui plus est, sa légitimité sociale. Rappelons les aspects de la relation au travail rémunéré avec l'influence de l'avance en âge. D'une part, sous l'effet de l'âge professionnel, un sentiment d'attirance, de satisfaction au travail peut se développer et mousser des attitudes de loyauté, de fiabilité chez les plus vieux. Le poids de l'âge physiologique pose, pour sa part, les conditions au développement d'une attitude de ras-le-bol d'un travail qui use, qui fait «perdre sa vie en la gagnant». De son côté, l'âge juridique offre les mécanismes institutionnels nécessaires pour que la retraite devienne matériellement possible, d'où sa force d'éviction du travail.

Ainsi, y a-t-il présence potentielle de conditions chez les individus permettant et facilitant leur acceptation de l'usage de la retraite (et de son anticipation, par exemple) comme outil de gestion de la main-d'oeuvre. Ce faisant, l'identification d'un consensus ou encore d'intérêts «communs» entre les directions syndicales et patronales et les salariés est-elle facilement (et trop rapidement ...) perçue. La retraite: droit au repos ou négation du droit au travail⁴¹?

CONCLUSION: UNE RELATION AMBIVALENTE AU TRAVAIL AVEC L'AVANCE EN ÂGE

Sans aucun doute le caractère ambigu du rapport au travail se transforme avec l'avance en âge. Ce dernier prend de nouvelles variantes sous l'influence des attributions sociales accordées au vieillissement. Les conditions pour une telle relation sont objectives et tributaires de l'organisation du travail et de la place structurelle du travail salarié dans la société. L'âge professionnel, l'âge physique et les dispositions institutionnelles en lien avec l'âge juridique modèlent le rapport au travail. Par conséquent, il est possible de qualifier ce face-à-face entre l'individu et le travail comme un construit social indépendant de l'âge en soi.

⁴¹ Question qu'a soulevée avec raison la sociologue Anne-Marie GUILLEMARD, «Politique de désemploi des travailleurs vieillissants et remodelage du parcours des âges», *Gérontologie et société*, 1983, n° 24, p. 6-22.

D'importantes caractéristiques de la relation au travail jouent manifestement un rôle moins important avec la proximité de la retraite. D'une part, le salaire, en tant que dimension instrumentale, peut être remplacé par une rente de retraite. D'autre part, la retraite (période de temps libre et méritée après une vie de labeur) se révèle comme une «solution» de rechange possible et réalisable amenuisant un aspect vital du rapport au travail. Ces éléments contribuent à une redéfinition des âges supérieurs de la vie active et posent les conditions à une sortie, à une mise hors jeu du travail salarié des plus âgés modifiant ainsi leur attitude face au travail. La retraite prend tout le sens pour paraphraser Linhart d'un «appel de la sirène».

Les dimensions de cette trilogie de l'avance en âge remanient, de façon déterminante et à leur manière respective, le rapport au travail des plus âgés. Le vieillissement alimente, sous le couvert de l'âge professionnel et selon certaines conditions, un attachement et une relative satisfaction au travail, préservant ainsi l'image d'«Anciens» chez les individus comme symbole d'une morale ouvrière. À l'opposé, l'avance en âge, plus particulièrement sous l'influence du vieillissement physiologique, dégrade de façon différentielle (catégorie professionnelle, etc.) le potentiel productif des salariés, les incitant, pour ne pas dire les contraignant, à une fuite du travail. De même, le processus chronologique, cette fois sous ses attributs accordés au plan juridique, qualifie les individus au statut de retraitable, donc à ce qu'ils se distancient du travail salarié. Ce désengagement ou encore cette «perte d'accoutumance au travail» est matériellement possible et permise en échange d'un nouvel engagement, d'un investissement dans le non-travail: la retraite. Celle-ci devient par voie de conséquence une norme pour les «retraitables». L'inactivité pensionnée puise sa légitimité dans l'accomplissement complété du «devoir social» de travailler, d'où, du reste, la retraite comme droit au repos inclus dans les revendications syndicales⁴².

Dans ce sens, la retraite dégage un pouvoir magique qui allège le non-travail (en raison d'âge) de sa caractéristique de résidu. En fait, comme période où le travail rémunéré perd son rôle central, la retraite est, d'une part, considérée sous des atouts positifs, voire valorisée socialement et elle est, d'autre part, intériorisée par les individus en tant que mode de vie hors-travail auquel ils doivent adhérer.

Aussi, faut-il le préciser, le travail comme élément structurant la vie privée ne tire pas, lors de la cessation définitive de la vie professionnelle, sa révérence de façon automatique. Par ses multiples empreintes sur les individus, le travail — comme tendance lourde —, et tout ce à quoi il renvoie

42 A. PILON et H. DAVID, «Les actions syndicales et le droit à la retraite au Québec», Actes du colloque *Le vieillissement au travail. Une question de jugement*, Montréal, IRAT, 1990, p. 116-120.

comme condition sociale et culturelle, demeure toujours présent, «actif» durant la vie post-active. Les pratiques différentielles de retraite en fonction des catégories professionnelles sont des réalités sociales que A.-M. Guillemard a très bien démontrées⁴³.

Il y a, sans aucun doute de notre part, une interférence importante entre des variables telles la situation d'emploi (catégorie professionnelle, caractéristiques spécifiques de l'organisation du travail⁴⁴, secteur d'activité, etc.), le sexe et les effets potentiels présentés précédemment du rapport au travail avec l'âge. Des analyses empiriques permettraient de clarifier l'existence réelle d'une telle relation.

La relation au travail des salariés vieillissants est d'une telle complexité que son analyse, en termes de satisfaction, demeure limitée sur le plan méthodologique. C'est pourquoi nous avons suggéré des éléments explicatifs de cette relation en plaçant l'objet d'étude dans un contexte qui conditionne l'avance en âge en situation d'emploi et en considérant le travail salarié comme fondement de la société.

Analysing the Relation of Aging Workers to Work

The impact of aging on the relationship of the individual to salaried employment has often been studied in function of job satisfaction. Here, as elsewhere, numerous studies have been published which conclude that there is a high degree of satisfaction at work among aging workers. While these are valuable because they focus on job satisfaction, they concern the relationship between aging and satisfaction at work. This paper, influenced by the research of the French sociologist Danièle Linhart on work relationship, seeks to add to our understanding of the transformation that the work relationship undergoes as the worker ages. The linked concepts of professional age, physiological age and legal age constitute, for us, the theoretical core on which the study of the work relationship among aging workers is based.

43 A.-M. GUILLEMARD, *La retraite, une mort sociale*, Paris, Mouton, 1972.

44 Nous pensons par exemple aux fonctions de socialisation des plus âgés envers leurs cadets, situation qui a été analysée dans l'industrie allemande du tabac. Une telle forme d'organisation du travail pourrait influencer, croyons-nous, le rapport au travail des plus âgés. Voir M. KOHLI, J. ROSENOW et J. WOLF, «The Social Construction of Ageing through Work: Economic Structure and Life-World», *Ageing and Society*, vol. 3, n° 1, 1983, p. 23-42.

Linhart identifies some determinants of the work relationship which support individuals in salaried employment, that complex and ambiguous relationship. On the one hand, work fulfills an instrumental function: as well as furnishing the individual with the wherewithal to consume, it structures his or her time and integrates the worker into the social world. But to this "positive" aspect of salaried work we must add a negative, almost a tyrannical one: work circumscribes individuals by limiting the time they call their own. On another level, work occupies a "vital" place in the life of employed people. In effect, it answers certain needs for personal involvement by giving a meaning to their lives, independent of the characteristics of the job itself. The scientific organisation of work, with its penchant for the subdivision of tasks, cannot succeed, according to Linhart, in eliminating this desire for personal expression. Moreover, people find a space for themselves within the work situation to express this fundamental need, despite everything and no matter how small that space is.

The work relationship is in constant transformation throughout one's professional life. The early signs of commitment to work at the beginning of one's career tend to give way to signs of "disaffection". Hopes and objectives sought at work do not crystallise as they were meant to. But the need to get involved with one's work remains, giving birth to a "new work ethic" which in turn reinforces the work experience. From this cycle, or rebirth, older workers draw their commitment to their work and satisfaction.

However we believe that this "positive" aspect of the work relationship may well deteriorate with the physical deterioration of the aging worker. In turn this may trigger a desire to withdraw from work, to seek retirement.

The professional or physiological age are only two among many at the dimensions which will serve to link aging to the work relationship. In effect, several of the instrumental dimensions of work will disintegrate sooner or later because of the legal dimensions of advancing age. Salary as a source of income will be replaced by a pension, made possible by the worker's contribution to private or public retirement schemes, as well as by the old-age pension to which all citizens are entitled.

Another of work's instrumental functions, its temporal one, will also be transformed by retirement. While retirement has long been presented as free time after an exhausting working life, the worker will find retirement is not only possible but financially viable.

Linked to these changes in the instrumental dimensions of work is the transformation of its active, vital side. Retirement comes to be seen as a new terrain for personal commitment and involvement. In the future, it will be to the condition of "non-work" that the former worker will have to look for his or her sense of meaning.

All these elements developing out of the process of aging contribute progressively to the reformulation of the relationship of the worker to work. For the aging worker, they legitimate either the desire for involvement with work or for a flight from it to retirement. This transformation of the work relationship is in part attributable to the ways in which society treats aging and old age. Finally it is possible that the effects of age on the work relationship may vary according to sex, professional status and sector of employment.