

## **La définition sociale du vieillissement et ses impacts sur la conception des interventions appropriées. La question de l'adaptation des milieux de travail.**

Chantale Lagacé

INRS- Urbanisation, culture et société / TRANSPOL ([www.transpol.org](http://www.transpol.org))

Présentation à la Journée de formation «Les travailleuses et travailleurs âgés»

Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille, Direction générale des politiques,

Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DGARES), 4 juin 2003.

### **Introduction**

La dénatalité et le vieillissement de la population sont des tendances annoncées depuis longtemps par les démographes. Ce sont donc des faits connus depuis un certain temps de ceux qui se penchent sur la question. Quelques chercheurs, ergonomes, sociologues, se sont intéressés à cette question, notamment dans le champ du travail, mais sans trop attirer l'attention générale.

Depuis quelque temps, le fait du vieillissement est en train de devenir un problème social, c'est-à-dire :

- que le fait, qui existait sans trop que l'on s'en préoccupe socialement est en train de devenir un enjeu de société, une question dont la collectivité (ou au moins une partie de la collectivité) s'est saisie, bref, que d'individuelle, la question du vieillissement est en train de devenir collective (David, 2002; Lesemann, 2003)
- que c'est principalement dans une perspective de **recherche de solutions** que la question est posée, que donc, le vieillissement n'a plus le simple statut de fait, mais celui de problème à résoudre.

Évidemment, comme pour tout problème, la recherche de solutions se fera dans le sens de sa définition. Autrement dit, on ne cherche pas des solutions au vieillissement en général, mais à certains de ses aspects qui apparaissent, pour diverses raisons, plus criants, plus dérangeants que d'autres.

Ainsi, et de manière très schématique, on peut dire que la question du vieillissement est aujourd'hui socialement définie autour de trois dimensions principales :

- en lien avec les politiques publiques : le financement du réseau de la santé et, plus globalement, la soi-disant dépendance financière des personnes âgées (en nombre grandissant) à l'égard des travailleurs plus jeunes (en nombre décroissant)
- la pression sur les régimes de retraite (privés autant que publics)
- en lien avec le travail : le volume et les caractéristiques («qualifications», «compétences») de la main-d'œuvre.

Les descriptions conventionnelles du phénomène du vieillissement tant de la population générale que de la population active insistent, à juste titre, sur deux grands types de causes : la baisse de la natalité et le prolongement de la vie. Mais cette définition des causes, si elle est juste, tient le vieillissement pour un phénomène quasi exclusivement biologique, en négligeant ainsi son aspect éminemment social. Le vieillissement n'est pas un phénomène univoque. Il y a différents types de vieillissement, différents modèles. On vieillit plus ou moins bien, plus ou moins rapidement selon ses conditions de vie (le prolongement global de l'espérance de vie et les inégalités nationales en cette matière en sont les plus convaincantes illustrations).

Appliqué au travail, ce raisonnement mène au suivant :

- la population active vieillit certes parce que les jeunes sont plus rares et les plus âgés plus nombreux
- mais, surtout, les pratiques en milieu de travail définissent l'âge auquel les travailleurs sont trop âgés pour effectuer leurs tâches : autrement dit, il est erroné de voir dans l'âge la cause de la disqualification d'une partie de la main-d'œuvre, il faut rechercher cette cause ailleurs<sup>1</sup>.

Le raisonnement actuel concernant le vieillissement et le travail est relativement simple : l'offre de main-d'œuvre sera insuffisante et de qualité inadéquate pour combler la demande. Cette définition de la question entraîne définition de solution axée

---

<sup>1</sup> Le même raisonnement tient pour toutes les classes d'âge...

essentiellement autour de la question de la formation professionnelle. Entendons-nous : cette préoccupation est essentielle, mais elle ne réglera pas tout. Elle n'aura aucun effet sur le volume global de main-d'œuvre, elle place l'essentiel du fardeau de l'adaptation sur les épaules des individus et sur les institutions publiques et elle n'a presque aucun effet sur la demande de main-d'œuvre et sur les conditions proposées par les demandeurs (et les impacts de ces conditions sur le vieillissement).

S'il faut adapter la formation et la transmission des savoir-faire, il faut aussi, et surtout, transformer les conditions dans lesquelles se fait le travail, car ce sont principalement elles qui déterminent les formes et le rythme du vieillissement (David, 2002).

## **1. Les conditions de production du vieillissement dans les milieux de travail**

Comme nous l'avons dit, la définition conventionnelle des causes du vieillissement (baisse de la natalité et augmentation de l'espérance de vie) ne peut être tenue comme complète si on réfléchit à la question du lien entre âge et travail. Cette réflexion demande en effet de tenir compte de la définition sociale du vieillissement : qu'est-ce qui fait qu'en un lieu donné, à une époque donnée, on soit considéré comme «âgé» à 65 ans, alors qu'ailleurs le sera à 50? Si la question est simple, la réponse ne l'est pas. Tentons d'en repérer quelques raisons dans les milieux de travail.

### **1.1. La baisse pratique de l'âge de la retraite**

La baisse de l'âge de la retraite, en plus de gonfler le volume des inactifs de 55 ans et plus, a affecté les perceptions : la retraite hâtive devient de plus en plus considérée comme un des achèvements les plus souhaitables du cycle de vie, voire comme un droit. De plus, l'âge perçu comme normal pour la retraite diminue et, malgré une longévité accrue, on est «vieillissant» plus jeune :

*«... les gens se sont retrouvés catalogués comme âgés de plus en plus tôt dans le cycle de vie parce qu'il étaient contraints de partir en retraite dès 55 ans. Du même*

*coup, par ricochet, le travailleur de 45 ans qui hier était dans la force de l'âge, est devenu un travailleur vieillissant en fin de carrière.» (Guillemard, 1991 : 13)*

Les retraites hâtives ont été socialement justifiées comme un moyen plus «équitable», moins brutal, de réduire le nombre de travailleurs en maints endroits. On a également beaucoup dit que c'était un moyen de faire de la «place aux jeunes» (ce qui ne s'est pas avéré, il faut le dire). L'argumentation semblait logique, le fait était un «moindre mal» disait-on. On en mesure aujourd'hui les effets pervers, notamment :

- que ceux qui sont partis à la faveur des retraites hâtives réintègrent souvent le marché du travail à des conditions moins qu'avant
- que ces pratiques ont engendré des pressions sur les finances publiques
- que l'expertise a quitté massivement certaines organisations avec les employés
- que le taux d'activité des travailleurs de 55 ans et plus a diminué, malgré les craintes suscitées par une éventuelle pénurie de main-d'œuvre.

## **1.2. Les perceptions**

Les perceptions influencent la forme et le rythme du vieillissement. Certains préjugés courants sur l'effet de l'avancée en âge peuvent limiter l'embauche ou les promotions, ou encore, créer un climat qui affecte en mal les travailleurs et les relations entre travailleurs. Ces stéréotypes déterminent la manière dont les travailleurs vieillissants sont vus et, par conséquent, les façons dont l'âge est géré (ou pas!). On n'agit en effet pas de la même manière si on considère que le vieillissement est une source d'apprentissage (plus on acquiert d'expérience, plus on devient habile dans l'exercice de son métier) ou une source de stagnation (plus on vieillit, plus on s'enracine dans ses habitudes et plus on stagne au plan des apprentissages). Voici deux exemples de perceptions répandues qui sont contredites par les faits.

### **1.2.1. Premier exemple d'idée reçue : les travailleurs plus âgés ont un absentéisme significativement supérieur aux travailleurs plus jeunes**

*L'Enquête sur la population active* de Statistique Canada, collige des données à ce sujet depuis 1987. Avant 1997, il est vrai que les travailleurs de 55 à 64 ans étaient absents plus souvent. Depuis ce temps, les différences sont minces (et parfois à l'avantage des plus âgés!).

**Tableau I : Jours perdus pour des raisons personnelles chez les employés à temps plein, Québec, 1997-2002 (moyenne annuelle)**

	25 à 54 ans	55 à 64 ans	Différence
1997	9,6	11,2	+2,6
1998	10,8	14,5	+3,3
1999	11,3	10,9	-0,4
2000	11,1	12,0	+0,9
2001	11,5	12,9	+1,4
2002	12,9	13,3	+0,4

Source : Statistique Canada (2002), Revue chronologique de la population active, CD-ROM

Lorsque l'on compare avec les 25-44 ans, de 1999 à 2002, la différence est de moins d'une journée (dans un cas sur deux à l'avantage des plus âgés). Là où il y a une différence réelle entre les plus âgés et leurs cadets, c'est sur les raisons des absences (les 55 à 64 ans s'absentent plus souvent pour maladie).

### **1.2.2. Deuxième exemple d'idée reçue : les travailleurs plus âgés sont résistants au changement et incapables d'adaptation**

Les travailleurs âgés sont réputés avoir des difficultés d'adaptation et manquer de polyvalence. Ils seraient, entre autres : incapables d'apprendre l'informatique, routiniers, non polyvalents, difficiles à former.

Au-delà du contenu qui est mis à la résistance au changement (ou aux difficultés d'adaptation), ce qui est remarquable c'est le fait que ce critère soit si répandu dans les descriptions des travailleurs âgés. Lorsque l'on demande explicitement une description

de ces travailleurs, les répondants affirment qu'il n'y a pas de différence entre les plus âgés et les autres travailleurs, ou encore que les caractéristiques des travailleurs sont individuelles. Mais en même temps, on utilise couramment le critère de l'adaptation pour évaluer les plus vieux et les distinguer des jeunes (Lagacé, 2003a). Plusieurs sources incitent à remettre en cause ce jugement répandu.

Laliberté (1998) rapporte que lors de changements technologiques, lorsque l'on offre de la formation, les travailleurs savent s'adapter. Par exemple, dans le secteur des pâtes et papiers, malgré les programmes de mise à la retraite, une partie de la main-d'œuvre vieillissante est demeurée en poste en étant formée pour ce faire.

Dans une entreprise du secteur de la fabrication métallique industrielle, on a rédigé des manuels d'apprentissage pour préparer le compagnonnage. Les travailleurs sollicités pour cette tâche avaient tous plus de 50 ans. Ils ont participé avec enthousiasme et se sont dits très satisfaits de l'avoir fait, considérant que c'était une valorisation de leur travail qu'ils n'avaient pas connue depuis longtemps. Par ailleurs, lorsque l'on a demandé qui, dans le groupe des 50 ans et plus, serait intéressé à devenir formateur, presque un tiers des 93 employés de 50 ans ou plus s'est montré intéressé (Lagacé 2003b).

Dans une étude de cas de trois grandes entreprises, Marshall (1996, 2001) a constaté que les travailleurs vieillissants sont en général favorables aux changements technologiques et organisationnels. Lorsqu'ils sont contre, c'est en proportions équivalentes à celles des jeunes.

Sur la base d'une expérience dans un atelier d'usinage, Laville (1994) démontre que ce n'est pas l'âge qui détermine la durée de formation et d'adaptation aux changements, mais l'ancienneté qui incarne :

- la familiarité avec la tâche
- la variété des expériences (qui maintient les capacités d'apprentissage, des tâches routinières sont un frein à l'adaptation).

Bref, dans tous les groupes d'âge, la capacité d'adaptation aux situations nouvelles est variable selon les individus. Ce qu'on appelle la résistance au changement n'est pas une donnée de la nature humaine, mais un trait inégalement réparti dans la population. Cette notion de résistance au changement laisse parfois entendre que certaines lacunes en organisation sont le fait de problèmes individuels des travailleurs. On s'empêche ainsi d'examiner la nature des changements et la manière dont ils sont implantés.

Par ailleurs, les employés, quel que soit leur âge, peuvent avoir de bonnes raisons de poser des questions, d'émettre des doutes, de refuser ce qu'on leur impose ou ce qu'on leur propose (de Coninck, 1998). Ils peuvent remettre en cause la pertinence de changements dont ils considèrent qu'ils ne règlent pas leurs problèmes ou n'y correspondent pas. Ils peuvent aussi manifester un scepticisme compréhensible dans les milieux où une succession d'expériences n'ont pas été menées à terme. Il se peut aussi que les changements soient au réel désavantage des travailleurs, par exemple des tâches plus pénibles ou un travail plus intense. Par ailleurs, l'expérience d'un poste ou d'une tâche met les travailleurs à l'abri du risque (David et al, 2001). Changer c'est s'exposer au risque. Qu'est-ce qui garantit que les protections nécessaires seront offertes?

### **1.3. Les conditions de travail**

Les conditions de travail délimitent également les frontières entre catégories d'âge : dans certains métiers, on est encore jeune à 55 ans.

On associe fréquemment le vieillissement au déclin et à la baisse de performance des individus. Cette vision ne tient pas compte de l'amélioration globale de l'état de santé de la population et de la longévité accrue. Autrement dit, on vit aujourd'hui plus longtemps et on vit plus longtemps en bonne santé (Lesemann et Ulysse, 1997). L'image du travailleur âgé impotent a peu à voir avec l'état de santé réel et les capacités des travailleurs vieillissants. Cela dit, il est vrai que le vieillissement implique certaines pertes.

Mais concernant d'éventuelles interventions relatives à l'âge, il serait sage d'inverser le raisonnement. Lorsqu'on pense au vieillissement au travail, on a tendance à poser l'effet du vieillissement individuel sur la performance individuelle. Mais on pourrait considérer aussi d'analyser les effets du travail sur le vieillissement, effets que l'on peut constater sommairement par le fait que la longévité varie selon les catégories socioprofessionnelles (par exemple, les ouvriers vivent globalement moins vieux et en moins bonne santé que les cadres).

Dans des conditions de travail correctes, les effets du vieillissement des individus sont très modérés et ne commencent en général pas avant 40 ou 45 ans, voire 55 ans, et plus tard pour les effets marqués (Marquié, Paumès et Volkoff, 1996). C'est dans des conditions de travail pénibles<sup>2</sup>, au plan physique comme au plan psychologique, que les effets du vieillissement sont plus intenses et plus rapides (plusieurs auteurs abordent cette question notamment Laville, 1989; Marquié, Paumès et Volkoff, 1996; David et al, 2001). Les effets de ces conditions commencent probablement dès les premières années de la vie active, mais se font de plus en plus sentir avec l'avancée en âge.

Ces dernières années, on a observé une dégradation de la qualité de vie au travail (David, 2002; Lesemann, 2003). Les enquêtes sur les transformations du travail le montrent : le travail est plus intensif, les horaires s'allongent et sont plus variables, les statuts d'emploi sont plus instables, l'encadrement se resserre. Ces changements ont des impacts sur la santé (physique et psychologique) et, s'ils affectent les travailleurs à tout âge, ils sont susceptibles d'affecter plus fortement une main-d'œuvre vieillissante. À tout événement, ils constituent un frein à la rétention de main-d'œuvre qui sera nécessaire pour les secteurs ou les métiers qui vivront une situation de rareté.

---

<sup>2</sup> ... cadences rapides, travail physique intense, organisation rigide, contrôle strict, contaminants, poussières, horaires de travail variables et / ou allongés, faible pouvoir de décision et absence d'autonomie, impossibilité de faire du travail de qualité satisfaisante....

Toutes les adaptations et les compensations, les capacités d'apprentissage et la prévention de l'usure ne sont possibles que si les conditions de travail les favorisent (Volkoff et Laville 1998, Cloutier 2000, David et al, 2001). Parmi d'autres obstacles, l'intensification du travail, que l'on constate depuis deux décennies, est contradictoire avec la nécessité d'adapter les milieux de travail au vieillissement de la population active, parce qu'elle ne permet pas que les stratégies de compensation, individuelles et collectives, soient utilisées (Volkoff et Laville 1998).

#### **1.4. Bref, c'est plus souvent la pratique sociale (et non l'âge des travailleurs) qui détermine, dans un milieu de travail donné, le rythme et la forme du vieillissement**

Si certaines occupations sont objectivement plus pénibles, plus usantes que d'autres, ce sont bien l'organisation du travail et les conditions de travail, de même que les jugements sociaux relatifs à l'âge qui déterminent comment le vieillissement est vécu et à quel rythme il se produit. Par exemple :

- lorsque les travailleurs peuvent mettre en œuvre des stratégies compensatoires (lorsqu'ils en ont le temps, lorsqu'ils ont des collègues sur qui compter...) l'âge n'est pas un handicap
- lorsque l'on utilise l'expertise des plus âgés à des fins de formation des novices, l'âge est un atout
- lorsque l'on définit des exigences qui éliminent le savoir-faire des anciens (par exemple, si l'on introduit des équipements qui rendent leurs capacités de diagnostic caduques), l'âge devient un handicap
- lorsque l'évaluation ou l'embauche des travailleurs se fonde sur des stéréotypes plutôt que sur des faits, l'âge est un handicap.

L'âge n'est donc pas en soi un handicap ou un atout. C'est le contexte social qui donne sa signification à l'âge des travailleurs.

### **1.5. La définition actuelle des actions à entreprendre repose sur une vision incomplète du vieillissement**

Comme nous l'avons dit au départ, la définition d'un problème social contient en germe les solutions qui seront mises en œuvre. Nous avons également mentionné l'importance de la question de la pénurie éventuelle, au moins dans certains secteurs ou pour certains métiers. Mais cette question tend à occulter les autres, notamment celles que nous venons tout juste de soulever (sans, évidemment prétendre nous-mêmes faire le tour de la question!). Autrement dit, une définition sociale adéquate de ce qu'il faudra faire face au vieillissement de la main-d'œuvre, devra également tenir compte du vieillissement au travail, c'est-à-dire des effets du travail sur le rythme et la forme du vieillissement des individus.

Par ailleurs, la Stratégie nationale définie par Emploi Québec est tout à fait justifiée de faire de la connaissance de la situation son premier axe d'intervention. Mais il faut prendre garde de ne pas réduire cette recherche aux seules dimensions de volume et de caractéristiques de la main-d'œuvre. Un exemple illustrera cette nécessité.

Parallèlement à un PPTA (Projet pilote pour travailleurs âgés) que nous avons observé, nous avons mené une recherche exploratoire dans 12 entreprises. Le projet pilote visait le maintien en emploi des travailleurs vieillissants dans cinq entreprises. Les entrevues et les observations que nous avons faites durant ces mois de travail nous indiquent qu'il y a une distance considérable entre les mesures valorisées par les comités de travail dans les entreprises participant au projet pilote et les préoccupations relatives au vieillissement exprimées par les travailleurs. Ces derniers parlent beaucoup des questions reliées à l'usure physique (environnement de travail, horaires, fatigue musculaire, etc.) ainsi que de leurs aspirations à la retraite. Les comités de travail se sont surtout préoccupés de la définition de mesures de transmission des savoir-faire avant les départs à la retraite de même que de cours de préparation à la retraite. En d'autres termes, les travailleurs se préoccupent des conditions dans lesquels ils exercent leurs tâches, tandis que les comités

qui interviennent sur la question du vieillissement se préoccupent de préserver leurs acquis avant que les travailleurs ne partent.

Le projet pilote permettait des interventions à tous ces plans, mais les approches privilégiées dans les milieux de travail couvrent un terrain beaucoup plus restreint. Faut-il en conclure que les autres mesures ne sont pas pertinentes? Vous aurez compris que notre réponse est négative!

## **Conclusion**

Revenons à la préoccupation du départ : la définition sociale d'un «problème» indique des pistes de solution. Nous avons d'abord voulu souligner que la définition actuelle de la question du vieillissement de la main-d'œuvre est relativement restreinte à ses aspects de pénurie qualitative et quantitative. Nous avons aussi mis en relief que les préoccupations pour la pénurie éventuelle de main-d'œuvre et pour sa formation sont essentielles, mais qu'elles négligent des aspects importants de la question du vieillissement, notamment celles de la définition sociale du vieillissement qui touche tant les représentations que les pratiques. Ce propos semble abstrait jusqu'à ce que l'on en touche les manifestations concrètes : préjugés, conditions de travail, âge de la retraite.

Ce que suggère cet exposé c'est que les actions entreprises eu égard au phénomène du vieillissement doivent bien sûr inclure les questions de formation, de transmission de savoir-faire et de recrutement, mais qu'elles doivent aussi en inclure d'autres qui ne sont pas immédiatement reliées aux questions relatives à d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre. Des étapes sont déjà entreprises en ce sens, du moins dans la définition des axes d'action gouvernementale (voir les projets pilotes pour travailleurs âgés, la stratégie nationale d'Emploi Québec et le plan d'action du CCTM) et dans les prescriptions des différents chercheurs autour de cette question (Walker, Guérin, Volkoff, Laville, David, etc.). On suggère déjà, par exemple, de réduire et réaménager le temps de travail, de revoir l'organisation du travail, de revaloriser le savoir-faire des plus anciens, d'organiser des activités de compagnonnage, etc. Ces suggestions élargissent la définition du

vieillissement et, d'une certaine manière, renversent la question que l'on pose le plus couramment :

- le raisonnement courant met le fardeau de l'adaptation sur les individus : ils sont, en quelque sorte, «inadéquats» parce que âgés et ayant des compétences dépassées, ils doivent donc s'adapter ou quitter
- on passe à un raisonnement qui sans exclure que les travailleurs puissent avoir besoin de formation ou de mise à jour de leurs connaissances met au moins une partie du fardeau de l'adaptation sur les organisations : les organisations posent des problèmes à une main-d'œuvre vieillissante, certaines induisent un vieillissement précoce ou plus difficile, elles doivent, elles aussi, modifier leurs pratiques.

Cette vision fait déjà, en pratique, face à de nombreux obstacles :

- Les directions d'entreprises opèrent majoritairement dans une logique qui les pousse à rechercher les manières de réduire les coûts et d'augmenter la production sans engager plus de ressources. Les adaptations nécessaires pour accommoder une main-d'œuvre vieillissante peuvent entrer en contradiction avec cette logique.
- Sauf dans quelques métiers / secteurs, la main-d'œuvre est encore en «surplus» eu égard à la demande. Les adaptations suggérées auront des chances plus grandes d'être adoptées en période de rareté réelle de main-d'œuvre, ne serait-ce que pour attirer l'offre. Il est vrai que de s'y préparer à l'avance serait préférable, mais le constat est répandu chez les chercheurs : la préoccupation pour la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre est rare (et difficile pour certains à cause des fluctuations dans le volume de travail).
- Les dirigeants d'entreprises sont souvent eux-mêmes débordés et ont donc peu de temps pour ce type de préoccupations.
- Les entreprises ne fonctionnent pas en vase clos : si elles ne trouvent pas la main-d'œuvre requise, aux conditions qu'elles sont prêtes à offrir, elles peuvent souvent décider de s'installer ailleurs (ce qu'elles font déjà d'ailleurs), plutôt que d'introduire des changements pour améliorer les conditions de travail.

- Enfin, et de manière peut-être un peu provocante, la question du vieillissement n'existe pas encore dans les entreprises. Cela peut sembler étonnant si on considère qu'un récent sondage du CPQ affirme le contraire. Mais c'est précisément la question des pénuries possibles qui inquiète, pas la question du vieillissement comme tel. Tant que la question sera définie de cette manière, les changements proposés ne pourront avoir lieu. Une expérience menée dans le cadre des PPTAs à laquelle l'INRS a participé en tant qu'observatrice va en ce sens. Le programme à implanter comprenait une grande variété de mesures de maintien en emploi pour les travailleurs vieillissants. Or, les mesures valorisées par les directions tournaient presque toutes autour de la transmission des savoir-faire à l'exclusion presque totale des mesures qui auraient eu un impact sur le seuil du vieillissement et ses effets sur les travailleurs.

Pourtant, et c'est là-dessus que nous terminerons l'exposé, il n'y a pas lieu de jeter la serviette ne serait-ce que parce que ces changements ont un rôle à jouer dans les cas où il y aura pénurie. D'une part, une meilleure organisation du travail et l'abolition des préjugés, cela veut dire des emplois de meilleure qualité, un objectif à poursuivre pour lui-même, mais également un facteur d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Ce sont des atouts à considérer dans une situation potentielle de rétrécissement du bassin de recrutement. D'autre part, de meilleurs emplois cela veut également dire un allongement possible de la vie au travail. Qu'on nous comprenne bien, nous ne suggérons pas de retarder l'accès aux régimes de retraite qui est un acquis social important. Mais la baisse récente de l'âge de la retraite n'est pas une situation dorée pour tout le monde, en témoigne, entre autres, le chômage de longue durée. Des emplois qui tiennent compte de certains déclin réels dus à l'âge, des emplois qui permettent d'expérimenter de nouvelles choses à mesure que l'on vieillit et d'apprendre, des emplois qui permettent l'exercice de l'autonomie et des habiletés, sont autant de facteurs qui permettraient d'allonger les carrières par rapport au raccourcissement qu'elles connaissent depuis des années. Cela a-t-il du sens d'arrêter de travailler à 55 ans quand on a 80 ans d'espérance de vie et que l'on étudie, globalement du moins, de plus en plus longtemps? Mais on doit, en même

temps, tenir compte des inégalités sociales. Pour les emplois plus exigeants, plus usants, on pourrait même penser à des **diminutions** d'âge de retraite puisque l'on sait pertinemment que, par exemple, l'espérance de vie est affectée par l'occupation.

Le vieillissement de la main-d'œuvre et le vieillissement au travail sont des révélateurs de l'organisation et des valeurs des sociétés. La définition que l'on en donne est affectée par ces valeurs et par cette organisation et les solutions proposées découlent de cette définition. Un tel questionnement, s'il semble abstrait à première vue, est néanmoins nécessaire parce que ce que nous vivrons demain aura été fortement modelé par les problèmes que nous percevons aujourd'hui, et, surtout, par la manière dont nous définissons ces problèmes, définitions qui contiennent toujours en germe les solutions qui seront appliquées.

## Bibliographie

Beausoleil, J. (1998). Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante, Montréal : INRS-Urbanisation, culture et société.

De Coninck, F. (1998), «Les bonnes raisons de résister au changement», *Revue française de gestion*, no 120 : 162-168.

D'Amours, M. et al (1998) Le chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus. Expériences individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques, Montréal : INRS- Culture et société.

David, H. (2002), «Défis de la gestion des âges et mutations du travail», *La gestion des âges : face à face avec un nouveau profil de main-d'œuvre*, 57<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, 29 avril.

David, H. et al (2001), «Vieillesse, organisation du travail et santé», *Pistes*, 3,1 : 1-40.

David, H. (1997) «Le vieillissement au travail et en emploi. Bilan synthèse des travaux récents», *Lien social et politiques*, no 38 : 51-62.

Guérin, G. (1991) «Les pratiques de gestion en matière de vieillissement», dans R. Blouin et al, (dirs) *Vieillir en emploi*, Ste-Foy : Les Presses de l'Université Laval : 51-89.

Guillemard, A.-M. (1991) «Être vieux ou vieille, une question de jugement social», dans David, H. (dir.), *Le vieillissement au travail. Une question de jugement*, actes du colloque de l'IRAT, Montréal, 1989.

Jalette, P., Villeneuve, D. (2002), *Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre. Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre*, Québec : Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

Lagacé, C. (2003a), *Pratiques de gestion et représentations du vieillissement. Recherche exploratoire menée dans le secteur de la fabrication métallique industrielle*, Rapport de recherche présenté au Comité sectorielle de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, Montréal : INRS- Urbanisation, culture et société / TRANSPOL.

Lagacé, C. (2003b) «Gestion du vieillissement et transmission des savoir-faire. Le cas d'une entreprise du secteur de la fabrication métallique industrielle», Colloque *La formation en milieu de travail. Des moyens aux résultats.*, Québec, 28 mars.

Laliberté, S. (1998) *Pratiques et politiques des entreprises du secteur des pâtes et papiers relatives aux travailleurs âgés de 45 ans et plus*, Montréal : INRS- Culture et société

Laville, A. (1991) «Vieillesse des fonctions physiques et cognitives au travail», dans David, H. (dir.), *Le vieillissement au travail. Une question de jugement*, actes du colloque de l'IRAT, Montréal, 1989.

Laville, A. et al (1994), «Des relations âge-travail», *Revue française des affaires sociales*, 48,1 : 103-114.

Lesemann, F. (2003) «Investir dans la main-d'œuvre d'expérience, une question de compétitivité pour les entreprises du Québec et un enjeu pour la société québécoise», Colloque *La main-d'œuvre vieillissante au cœur des organisations : un investissement stratégique*, CPQ, Montréal, 31 janvier 2003.

Lesemann, F., Ulysse, P.-J. (1997) «On ne vieillit plus aujourd'hui de la même façon qu'hier», *Lien social et politiques*, no 38 : 31-50.

Marquié, Paumès, Volkoff, S. (dirs) (1996) *Le travail au fil de l'âge*, Toulouse : Octares.

Marshal, V. W. (2001) «Canadian Research on Older Workers», symposium *Problems of Older Workers* à la conférence de International Association of Gerontology, Vancouver, juillet 2001

*Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi*, Québec : Emploi-Québec, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, 2003.

Volkoff, S., Laville, A. (1998), «Le vieillissement au travail», dans Kergoat, J. et al (dirs), *Le monde du travail*, Paris : La découverte (Textes à l'appui).

Walker, A. (1997) *La lutte contre les barrières de l'âge dans l'emploi. Résumé de la recherche*, Dublin : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.