

Conditions de travail, santé et aspirations à la retraite

Actes du séminaire *Viellissement et Travail*

année 2003

CRÉAPT-EPHE



ISSN 1629-5684
ISBN 2-11-094591-5

Conditions de travail, santé et aspirations à la retraite

Actes du séminaire *Viellissement et Travail* (année 2003)

CRÉAPT (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail)

Laboratoire d'ergonomie physiologique et cognitive de l'École pratique des hautes études (EPHE)

RESUME

Le Centre d'études de l'emploi diffuse, dans la collection de ses rapports de recherche, la transcription du séminaire organisé annuellement par le Créapt et le laboratoire d'ergonomie de l'EPHE sur le thème général du vieillissement au travail. Ce séminaire rassemble une cinquantaine de participants (chercheurs, enseignants, étudiants, et praticiens) pendant trois journées. Ce rapport reproduit les exposés et discussions de la session de mai 2003 consacrée au thème : « Conditions de travail, santé et aspirations à la retraite ».

L'objectif de ces échanges était d'enrichir les réflexions sur les pratiques concrètes de cessation d'activité et sur les dispositions qui sous-tendent ces pratiques, de la part des salariés et des employeurs, en privilégiant les enjeux de santé au travail. Les quatre premières interventions présentées (y compris l'exposé introductif) adoptent une approche large de cette question, avec un appel fréquent aux données quantitatives. Les quatre autres (avant la discussion générale) s'intéressent au contraire à des métiers particuliers, voire à des situations individuelles auxquelles certains professionnels sont confrontés dans leur pratique.

Annie Jolivet, en ouverture du séminaire, examine en quoi les dispositifs institutionnels qui encadrent les sorties d'activité prennent en compte, de façon plus ou moins directe, la pénibilité du travail et la santé des salariés. Cet examen l'amène à préciser des facteurs d'inégalité inhérents à ces dispositifs ou à leur usage, et à s'interroger de ce point de vue sur les conséquences potentielles des réformes en cours.

L'exposé d'Anne-Françoise Molinié et celui de Francis Derriennic, fondés sur des enquêtes statistiques, donnent une description plus précise des intentions ou des

pratiques de départ, dans leurs relations avec le travail et la santé¹. Anne-Françoise Molinié reprend, d'une part, des résultats de l'enquête « Bonheur et Travail » pour repérer des liens entre le rapport au travail et « l'image » de la retraite chez les salariés ; elle présente, d'autre part, une analyse de certaines réponses à l'enquête Visat², concernant le sentiment chez les salariés d'être (ou non) « capable d'occuper leur emploi jusqu'à la retraite ». Francis Derriennic, lui, étudie directement les comportements de sortie d'activité chez des salariés de l'échantillon Estev³ : il montre en quoi leurs conditions de travail ou leur santé en 1990 avaient pu jouer un rôle dans leur départ, au chômage ou en retraite, entre 1990 et 1995.

Thomas Barnay reprend et étaye les constats de disparités d'état de santé des salariés âgés, et pose en termes successivement épistémologiques, juridiques et économiques la question de la légitimité des politiques discriminantes en ce domaine.

Les exposés de Serge Volkoff, de Arnaud Parienty, et de Valérie Pueyo et Michel Millanvoye relèvent plutôt de la catégorie des études de cas. Serge Volkoff montre comment on a cherché à évaluer la pénibilité à long terme dans la profession d'éboueur. Il illustre en particulier l'apport et les difficultés d'une interrogation rétrospective auprès d'anciens salariés de cette profession. Arnaud Parienty propose une relecture des résultats d'enquêtes et

études syndicales en milieu enseignant, pour préciser les attitudes des professeurs, en milieu ou fin de carrière, en matière de rapport au travail et de projets de départ. Valérie Pueyo et Michel Millanvoye rendent compte d'une étude approfondie de l'activité de travail sur un plancher de coulée dans la sidérurgie, auprès de fondeurs jeunes et anciens. Ils indiquent comment s'articulent (ou s'entrechoquent) des objectifs de préservation de la santé, de maîtrise du risque industriel, de gestion flexible des effectifs et de transmission des savoir-faire entre générations, et comment cette préoccupation éclaire plusieurs enjeux d'avenir, par anticipation sur le départ des anciens.

L'exposé de Fabienne Bardot est de nature encore différente. Elle a recueilli et regroupé un ensemble de monographies individuelles, issues d'entretiens de médecins du travail avec des salariés de plus de 50 ans. Elle souligne les traits communs à plusieurs de ces histoires personnelles, mais en même temps la spécificité de chacune. Elle indique aussi en quoi certaines de ces situations posent aux médecins du travail des problèmes délicats à gérer, spécialement depuis les évolutions récentes du contexte institutionnel⁴.

Pour leur part, Isabelle Rogez (ergonome au sein d'une Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail-Aract) et Eléonore Marbot (enseignante-chercheuse en sciences de la gestion, dont les recherches portent en particulier sur les motivations des salariés en fin de vie active) avaient en charge un rôle de « discutant », pour introduire le débat général qui a fait l'objet de la dernière demi-journée du séminaire et du dernier chapitre de ce rapport.

¹ Le séminaire s'est déroulé alors qu'une enquête, dite « SVP 50 » (Santé et Vie professionnelle après 50 ans) était en phase de réalisation sur le terrain. Les résultats de cette enquête n'étaient donc pas encore disponibles à cette date.

² Enquête « Vieillissement, santé, travail ».

³ « Enquête santé, travail et vieillissement ».

⁴ Mais avant la réforme de 2003.

Sommaire

Chapitre 1

Pénibilités et départs en retraite : règles institutionnelles et évidences empiriques (Exposé introductif)

Annie JOLIVET (économiste, Ires)7

Chapitre 2

Les salariés face à la fin de vie active et à la retraite : le poids des enjeux de travail et de santé

Anne-Françoise MOLINIÉ (démographe du travail, Créapt)31

Chapitre 3

Rôle de la santé et des conditions de travail sur les cessations d'activité professionnelle après 50 ans

Francis DERRIENNIC (épidémiologiste, directeur de recherche Inserm)59

Chapitre 4

Intégrer des disparités de santé dans les modalités d'accès à la retraite : une question légitime ?

Thomas BARNAY (économiste, chargé de recherche à l'Irdes)79

Chapitre 5

Des éboueurs au bout du rouleau : entretiens avec des retraités de la collecte d'ordures ménagères

Serge VOLKOFF (statisticien, ergonomiste Créapt)97

Chapitre 6

Les fins de carrière des enseignants : vécu, aspirations et représentations

Arnault PARIENTY (syndicaliste Snes)119

Chapitre 7

Les fondeurs en fin de carrière et les autres : gestion du risque, de la pénibilité, et des parcours professionnels sur les planchers de coulée

Valérie PUEYO (ergonome, maître de conférence Université Lyon II), **Michel MILLANVOYE** (ergonome, maître de conférence Cnam)137

Chapitre 8

Les évolutions du travail et de la santé après 55 ans : quels constats et quelles actions pour le médecin du travail

Fabienne BARDOT (médecin du travail en service inter-entreprises)157

Chapitre 9

Synthèse générale, introduite par...

Isabelle ROGEZ (ergonome Aract), **Éléonore MARBOT** (sciences de la gestion, maître de conférence Cnam)175

Chapitre 1

PÉNIBILITÉS ET DÉPARTS EN RETRAITE : RÈGLES INSTITUTIONNELLES ET ÉVIDENCES EMPIRIQUES (exposé introductif)

Annie Jolivet (économiste, Ires)

A. Jolivet : J'ai été un peu embarrassée quand on m'a proposé de faire l'exposé introductif, parce que je ne suis pas du tout ergonomiste et pour moi, *a priori*, les spécialistes de la pénibilité ce sont les médecins du travail, les ergonomes, enfin, des gens qui ont des choses sérieuses et fondées à dire. Moi je ne fais que de la lecture de seconde main. Mon intérêt pour la pénibilité provient de pas mal d'années à rencontrer des salariés en face à face, lors d'études en entreprises, et le premier choc, je pense que ça a dû arriver à d'autres parmi vous, c'est d'avoir en face de soi quelqu'un à qui on donne un âge implicite, et quand il annonce son âge explicite, on s'aperçoit qu'on lui donnait cinq à dix ans de plus. Ça amène à réfléchir sur ce qui peut amener quelqu'un à avoir l'air plus vieux que son âge. Ma sensibilité à cette question vient un peu de là. Ensuite, effectivement, je suis passée par d'autres recherches, mais en gardant cette idée à l'esprit. J'ai vu arriver les préoccupations croissantes vis-à-vis de l'âge de la retraite, l'idée qu'il y avait des problèmes de financement (dont on peut discuter l'ampleur mais en tous cas qui existent). J'ai vu arriver ensuite une réflexion au niveau européen avec l'idée qu'il fallait agir en faveur de l'emploi des travailleurs vieillissants ou plus âgés (sans côté péjoratif), et l'Union européenne a progressivement mis l'accent sur cette question-là, au point de fixer des objectifs assez précis (qui là aussi peuvent être critiqués). Ces deux objectifs, qui sont présents depuis 2001 et 2002 sont :

- d'une part, d'atteindre un taux d'emploi moyen de 50 % pour les personnes de 55 à 64 ans d'ici 2010. On en est encore un peu loin au niveau européen avec un taux d'emploi de 40 % en 2002. En France, ce taux est encore plus bas : 34,8 % en 2002. On a donc une grande distance par rapport à la moyenne européenne et par rapport aux pays les plus performants (Danemark et Suède) qui frôlent, voire dépassent largement les 60 % ;

- et d'autre part, de relever progressivement d'environ cinq ans l'âge moyen effectif de sortie de l'activité d'ici 2010. Ce qui est assez considérable, en particulier pour un pays comme la France.

Je ne sais pas si la pression au relèvement du taux d'emploi va se limiter un peu avec le retournement de la conjoncture au niveau européen. La pression reste assez forte quant à ces deux objectifs-là sur lesquels se sont engagés tous les pays membres.

En arrière-plan, il y a aussi tout le phénomène de réduction du nombre de préretraites financées par l'État, ou financées par les partenaires sociaux. Les comportements habituels de sortie anticipée ou de sortie précoce, qui transitaient par les préretraites, sont aujourd'hui beaucoup plus contrariés, ce qui, évidemment, repose la question de la pénibilité et des inégalités socioprofessionnelles, en particulier, ou liées à l'activité.

Dernière chose, en rencontrant des gens de façon relativement régulière, même si ça ne correspond pas à une grande masse de la population, on est confronté, d'un côté, à des recommandations ou des constats un peu évidents au niveau macro, c'est-à-dire, par exemple, l'idée qu'il faut remonter le taux d'emploi, qu'il faudrait maintenir en emploi les salariés en fin de carrière, et puis de l'autre, la demande des gens. Et il n'y a pas un entretien qui ne se passe sans une remarque sur le départ possible ou impossible ou sur les possibilités d'avoir accès à des dispositifs un peu en marge, comme les maladies professionnelles, etc. Il n'y a pas une discussion avec quelqu'un d'un peu âgé (enfin ça peut commencer assez tôt) sans que la retraite et le fait de ne pas y avoir accès assez tôt soient men-

tionnés. Du coup, la question qui se pose, pour moi en particulier, c'est de savoir comment on peut concilier le relèvement de l'âge de départ, le relèvement du taux d'emploi, avec des demandes individuelles qui sont extrêmement différentes et qui peuvent être justifiées, en particulier, par un parcours professionnel très difficile à la fois du point de vue des conditions de travail et du point de vue des conditions d'emploi.

J'ai pensé qu'il pouvait être utile de faire un peu le point sur les dispositifs de sortie d'activité qui permettent, implicitement ou explicitement, de faire partir les gens exposés à des conditions de travail pénibles. Je ne m'attarderai pas trop sur la définition de la pénibilité, parce que je pense qu'elle sera pas mal discutée ensuite, mais on verra en cours de route quels types de pénibilité sont pris en compte plus ou moins bien par ces types de dispositif. La deuxième question, c'est de savoir quelle est l'ampleur de ces sorties d'activité liée à la pénibilité, que ce soit implicite ou explicite.

Je vous propose donc de regarder un peu de quelles façons les gens peuvent partir en fin de carrière. On va se placer à partir de 50 ans, parce que les dispositifs les plus précoces peuvent être dès 50 ans (j'excepte les militaires, qui sont une catégorie un peu à part). Sur cette tranche d'âge-là, il existe une large gamme de dispositifs qui se répartissent en trois grandes voies de sortie que l'on identifie, quand on prend un point de vue un peu « marché du travail » : la première voie de sortie qui semble la plus évidente pour la pénibilité du travail correspond à l'axe « invalidité, inaptitude, handicap » (1.) ; la deuxième, à l'axe « préretraite, retraite précoce » (2.), et la troisième, au chômage, indemnisé ou non (3.). Je voudrais faire la liste des dispositifs ouverts en regardant de quelle façon ils se connectent et quel effet de basculement il peut y avoir entre ces divers dispositifs. Je précise que je me suis largement appuyée sur le rapport Struillou (*Pénibilité et retraite*), rendu public en 2003.

1. INVALIDITÉ, MALADIE, HANDICAP

Il y a deux voies de sortie. La première, c'est la *pension pour inaptitude* qui permet un départ à 60 ans. Ce départ-là est ouvert à une large gamme de personnes comme des travailleurs handicapés, des invalides, c'est-à-dire des gens qui ont expérimenté avant un certain nombre de difficultés liées à la santé et qui sont déjà partis vers ce qu'on appelle « l'inactivité ». Ce type de dispositif, du point de vue du marché du travail, permet aux gens de devenir inactifs, c'est-à-dire ni chômeurs, ni actifs employés. S'y ajoutent les personnes qui font une demande avec, j'imagine, un dossier assez délicat à construire, un dossier auprès de la sécurité sociale établissant un certain nombre de difficultés de santé et qui pourraient, eux aussi, avoir le droit à ce type de pension. On a donc, d'une part, des catégories un peu administratives, déjà un peu identifiées : les invalides, les handicapés, et d'autre part, une frange un peu floue. Dans l'ensemble, un liquidant sur dix du régime général correspond à ces trois catégories-là. C'est une proportion minoritaire mais loin d'être marginale.

Ceci m'amène à faire un petit point sur les travailleurs handicapés. Là aussi, c'est une population très disparate dans ses caractéristiques et dans ses conditions d'emploi. On trouve à la fois des gens qui sont employés dans le secteur « ordinaire », c'est-à-dire des gens qui sont des employés « normaux », mais qui ont un handicap : soit ils ont été embauchés avec ce handicap, soit ils l'ont acquis depuis et l'ont ensuite fait reconnaître. Et puis, il y a toute une frange qui n'est pas négligeable et qui est l'emploi dans le secteur protégé. On y trouve des situations d'emploi qui ont fait l'objet d'un certain nombre de débats ces dernières années. Le secteur protégé comprend les ateliers protégés, les centres d'aide par le travail (CAT). Ces structures sont souvent liées par sous-traitance à des entreprises qui remplissent ainsi leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Et en même temps, ce sont des lieux de travail qui sont largement en-dehors de la sphère d'influence syndicale, qui peuvent être nettement moins avantagés en termes de conditions de travail, en termes de revendications. Et ça veut dire que, vraisemblablement, il y a dans un certain nombre de sites protégés des problèmes liés à l'emploi et aux conditions de travail des travailleurs handicapés. C'est une des raisons qui amènent depuis quelques temps les associations à revendiquer le droit à une retraite précoce pour les travailleurs handicapés dès 55 ans, voire 50 ans. C'est une population à laquelle on ne

pense pas forcément, on a toujours du mal en France à visualiser ce qu'est la population des travailleurs handicapés. Or, il existe, de fait, pour cette population-là, un problème qui peut être spécifique mais qui n'appelle pas forcément une réponse spécifique.

La *pension d'invalidité*, elle, concerne tous les travailleurs qui ne peuvent plus exercer pleinement leur activité comme avant, pour raisons de santé. En général, c'est ce que je disais tout à l'heure, ça se traduit au cours de la vie professionnelle par des arrêts, et souvent un ou plusieurs arrêts de longue maladie. Ce sont des gens qui sortent du circuit un peu par étapes, qui commencent par de la maladie, la longue maladie, éventuellement ça peut être lié à des accidents du travail, et qui en fait se retrouvent à un moment donné en situation d'invalidité. Donc, ensuite, avec la possibilité d'un passage à 60 ans sur la pension pour inaptitude.

On peut donc distinguer deux voies de sortie : une voie longue avec des problèmes de santé reconnus et tout un processus qui amène à l'invalidité, et puis une voie « rapide », qui est le basculement vers la pension pour inaptitude.

2. PRÉRETRAITE, RETRAITE PRÉCOCE

Là, on tombe vraiment sur des dispositifs liés au marché du travail ; on peut donc voir plus clairement à quel type de situation ça correspond. Il y a une foule de dispositifs. Ces dispositifs pourraient d'une certaine façon ressembler plus ou moins à ce qui serait dans l'esprit de la réforme des retraites à venir. En tout cas, dans le projet de loi du gouvernement aujourd'hui, la pénibilité est mentionnée comme un élément qui serait pris en compte et qui donnerait lieu à des discussions avec les partenaires sociaux, tout cela étant encore extrêmement flou. Les différents dispositifs dont je vais parler peuvent donner une idée du nombre de personnes qui pourraient être concernées et surtout du flou qui existe autour de ces situations.

En 1975, un dispositif avait ouvert à certains travailleurs manuels une possibilité de partir plus tôt, c'est-à-dire, à l'époque, 60 ans puisque l'âge de la retraite était de 65 ans. Pour bénéficier de ce dispositif, il fallait remplir des conditions très précises : avoir à la fois une longue durée d'activité (42 ans), et avoir, pendant une certaine durée (au moins cinq ans au cours des quinze années précédant la demande de pension), travaillé en continu, en semi continu ou à la chaîne, travaillé au four ou avoir été exposé aux intempéries. On avait donc une palette de situations ouvrant droit à cette retraite précoce. Apparemment la difficulté posée par ce dispositif, c'est qu'au fur et à mesure il y a eu une pression pour augmenter le nombre de situations prises en compte. Le dispositif a été, de fait, supprimé au moment où l'âge minimum de la retraite à taux plein a été abaissé à 60 ans. Ce qui veut dire que, effectivement, quand on abaisse l'âge de la retraite, on résout « le problème de pénibilité », puisqu'on permet à tout le monde de partir plus tôt. Aujourd'hui, le contexte est inverse, puisqu'on ré-augmente l'âge de sortie, et donc on se retrouve à nouveau avec le problème de cette tranche d'âge, voire des précédentes, dans les situations de pénibilité. Autrement dit, on avait « réglé » à travers le dispositif très général de retraite à 60 ans pas mal de situations de pénibilité qui réapparaissent aujourd'hui avec la perspective de relever l'âge effectif de départ.

Les difficultés sont néanmoins restées présentes pour toutes les personnes qui n'ont pas leurs droits à taux plein à 60 ans et qui sont plus ou moins contraintes de continuer jusqu'à 65 ans. Simplement, ces personnes-là ne font pas partie des catégories auxquelles on pense habituellement. En effet, on a tous l'image de la retraite à 60 ans et, pour ceux qui poursuivent jusqu'à 65 ans, on pense qu'il s'agit de personnes qui ont commencé tard ou qui ont interrompu leur activité. On y trouve des cadres, mais également une deuxième population qui me semble assez délicate : il s'agit des femmes des générations plus anciennes qui avaient plus largement l'habitude de s'interrompre au cours de leur vie, pour s'occuper de leurs enfants, que les générations d'aujourd'hui. Elles ont donc des trous dans leur activité professionnelle qui imposaient, et qui imposent encore aujourd'hui, d'aller jusqu'à 65 ans. Il y a donc une différence dans la prise en compte de la pénibilité entre deux individus pour

une caractéristique donnée, le genre, même si ces individus ont été exposés, au moins pendant une certaine durée à des conditions de travail pénibles.

Les dispositifs qui existent aujourd'hui sont, le plus souvent, extérieurs au régime de retraite. Ce ne sont pas des dispositifs de retraite précoce, ce sont, en fait, des préretraites. Avec une préretraite, on ne bascule pas vers un statut de retraité, mais vers une situation de chômage visible ou non visible. On peut alors être soit chômeur explicitement, soit chômeur indemnisé dans des conditions particulières, soit dans un statut un peu flou qu'on appelle « le congé d'activité » (il existe différentes façons de le nommer), c'est-à-dire que l'on reste, en titre, employé par son entreprise mais on n'y travaille plus, on perçoit une rémunération qui n'est plus un salaire mais la rémunération d'un congé. Donc déjà, juridiquement, il y a des situations un peu floues.

On peut distinguer deux types de dispositifs de préretraite/retraite anticipée : d'une part, ceux qui vont prendre en compte la pénibilité, de façon plus ou moins claire (2.1.), et d'autre part, ceux qui ne sont pas du tout là pour prendre en compte la pénibilité mais qui, on le verra, prennent quand même en compte un certain nombre de situations de cet ordre-là (2.2.).

2.1. Les dispositifs qui prennent en compte la pénibilité

Certains sont liés à des secteurs, à des branches d'activité, d'autres sont généraux.

Parmi les dispositifs sectoriels, vous avez ceux qui sont définis par des accords de branche. Le plus typique, à mon avis, c'est **le congé de fin d'activité pour les conducteurs routiers**. Au départ, c'était uniquement pour les marchandises et puis ça a été progressivement étendu au transport de voyageurs, mais pas encore au transport urbain. Ce dispositif, qui date de 1996, permet aux conducteurs routiers qui ont une certaine durée d'activité de partir dès 55 ans sous la forme d'un congé de fin d'activité. Cela concernait 5 500 personnes fin 2001.

S. Volkoff : Il s'agit, sauf erreur, des conducteurs routiers en compte propre, c'est-à-dire ceux qui sont eux-mêmes salariés d'une entreprise de transports routiers. Ça n'inclut pas les conducteurs qui assurent cette fonction dans une entreprise et qui, du coup, appartiennent à une autre branche.

A. Jolivet : Oui, c'est pour ça que je parlais de la branche des conducteurs routiers.

Deuxième dispositif spécifique, c'est la fameuse **cessation anticipée d'activité pour les travailleurs de l'amiante**. Celle-là, vous en avez tous entendu parler, elle a pour but de prendre en compte la... « pénibilité » ; c'est difficile à dire, mais plutôt des atteintes à la santé soit avérées soit à venir, la simple exposition, une exposition assez longue, permettant d'avoir accès à ce type de dispositif.

A.-F. Molinié : Sans qu'il y ait maladie avérée.

A. Jolivet : Oui, sans qu'il y ait maladie avérée. C'est l'exposition qui compte, d'ailleurs ça peut être uniquement déclaratif, il suffit qu'il y ait un certain nombre de présomptions. Dans la mesure où l'exposition peut être très ancienne et que l'on n'a pas forcément les preuves, on a autorisé une large gamme de preuves. C'est un dispositif qui concerne moins de 10 000 personnes pour l'instant mais qui n'est pas forcément très satisfaisant du point de vue du taux de remplacement, il faudrait vérifier.

Un dernier ensemble de dispositifs concerne à la fois le **secteur public** et la **fonction publique**. Il s'agit de tous les dispositifs de **départs précoces à la retraite** dans les entreprises du secteur public, donc là typiquement, c'est le cas de la SNCF avec les cheminots, des départs aussi à EDF/GDF ou bien à la RATP. Dans tous ces cas-là les dispositifs sont, cette fois-ci, de vrais départs à la retraite et pas un congé de fin d'activité. Ce sont des dispositifs compris dans le régime de retraites spéciales de ces entreprises-là et qui d'ailleurs tomberaient potentiellement sous le coup d'une éventuelle réforme des retraites. Dans la fonction publique, c'est du départ en retraite précoce là aussi, et ça recouvre tout ce qu'on appelle « service actif » quelle que soit la fonction publique considérée : fonction publique d'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière. On a des

métiers extrêmement variés, mais à chaque fois c'est le statut qui compte, c'est-à-dire le fait d'être à la fois d'une profession et de la fonction publique considérée. Ce qui fait que, par exemple, vous avez un décalage entre les infirmières du secteur public, qui peuvent avoir accès à une retraite précoce, et les infirmières du secteur privé qui ont le même métier mais qui l'exercent dans d'autres conditions, et qui n'ont pas accès à cette retraite anticipée. On voit donc que ce n'est pas forcément la pénibilité objective qui sert de base mais que c'est plus une espèce de croisement entre la pénibilité et sa reconnaissance à travers un statut qui fait que, dans le cas des fonctions publiques, vous avez certains emplois reconnus en service actif et qui ouvrent droit à une retraite anticipée. Cette pénibilité-là est donc prise en compte dans certains endroits mais pas dans d'autres.

S. Le Manchec : Je ne comprends pas. Vous faites le distinguo entre les départs précoces et les pré-retraites, les retraites, et vous dites que ce sont de vrais départs en retraite à la SNCF, je ne vois pas...

A. Jolivet : Quand vous êtes préretraité, vous êtes licencié dans un plan social, vous êtes en situation de chômage objectivement, seulement au lieu d'être indemnisé par l'Unédic, vous êtes indemnisé par une allocation de l'État, c'est-à-dire que vous entrez dans un circuit particulier mais vous n'êtes pas retraité. Il faudra attendre que vous ayez atteint l'âge minimum de votre retraite à taux plein pour entrer dans un régime de retraite. Avant, vous êtes préretraité. Les gens confondent souvent, donc on a beaucoup de mal à obtenir une vraie déclaration, mais en réalité, un préretraité c'est un chômeur qui bénéficie d'une allocation particulière. D'ailleurs, vous avez généralement une allocation spéciale du FNE (Fonds national de l'emploi) qui prend la place du chômage indemnisé par l'Unédic. Et ensuite, vous avez la retraite. L'âge qui marque la barrière entre les deux n'est pas toujours le même. Dans certaines professions, cet âge est décalé vers le bas pour des motifs de statut et de pénibilité.

S. Le Manchec : Précoce, ça veut dire...

A. Jolivet : Plus tôt que l'âge de base.

S. Le Manchec : C'est légalisé. J'ai entendu que vous disiez que pour la SNCF et la RATP c'étaient des départs en retraite et que pour les fonctions hospitalières par exemple...

A. Jolivet : Ce sont des départs en retraite, aussi.

S. Le Manchec : En fait, ce ne sont pas des préretraites.

A. Jolivet : En fait, je peux dire précoce pour la SNCF. Pour moi, la retraite, c'est quand vous touchez une pension de retraite. Dans tous les autres cas, vous n'êtes pas retraité, vous êtes soit chômeur, soit inactif sans rémunération particulière (femme au foyer, titulaire d'une APE), vous pouvez être en préretraite, ce qui consiste à être chômeur mais non indemnisé par le régime d'assurance chômage.

[Question] : Je voulais juste avoir une confirmation. Les préretraités font partie du taux de chômage ou pas ?

A. Jolivet : À votre avis ?

[Question] : À mon avis... Si je vous pose la question, c'est que j'ai un doute...

A. Jolivet : On a l'habitude de décomposer ça en trois, avec l'idée qu'il y a des recouvrements. Donc, vous voyez : ici, vous avez l'emploi ; là, le chômage ; et là, l'inactivité qui ne consiste pas à ne rien faire mais à être en-dehors des deux cas précédents. Les préretraités typiquement, c'est une situation à cheval entre du chômage et de l'inactivité. Alors, on est chômeur parce que la cause de la situation de préretraite, c'est le chômage (c'est moins vrai pour certains types de préretraites dont on parlera, mais c'est quand même en principe du chômage) et c'est limite avec de l'inactivité parce qu'en même temps on est inactif au sens où on n'est pas chômeur. C'est un peu comme ça que l'on raisonne. Donc, l'idée c'est que l'on va regarder quelle est la condition pour être considéré comme chômeur, il y en a trois, c'est : ne pas avoir d'emploi, être à la recherche d'un emploi, et être dispo-

nible pour travailler. Or, les préretraités ne sont pas disponibles pour travailler (en général, ils ne sont pas à la recherche active d'un emploi, mais ça dépend) puisqu'en principe un titulaire d'allocation préretraite ne doit pas travailler, c'est exclusif. S'il se remet à travailler, il perd son allocation, ce qui est en général assez désincitatif pour se remettre à travailler. C'est pourquoi les pré-retraités ne sont pas comptés comme chômeurs, alors qu'on peut les considérer comme tels.

S. Volkoff : Un chômeur qui se remet à travailler perd aussi son allocation.

A. Jolivet : Oui, mais là on parle des préretraités. En plus, ce n'est pas tout à fait vrai, parce que s'il a un minimum d'heures, on l'autorise aujourd'hui à avoir un certain quota d'heures par mois et, en dessous de ce seuil-là, il conserve son allocation-chômage.

[Question] : Est-ce qu'il y a un taux pour l'allocation d'emploi pour les préretraités, ou est-ce que ça dépend des entreprises ? Parce que je pense que là se joue une grande différence entre la fonction publique et les préretraites. Pour les vrais départs à la retraite, comme EDF/GDF, lorsqu'on part en inactivité selon des dispositifs inclus dans le statut, on peut toucher son taux plein de pension. Ça aussi c'est quelque chose qui est différent.

A. Jolivet : Ce n'est pas parce que l'on a le droit de partir à cet âge-là que l'on touche son taux plein.

[Question] : Je ne dis pas forcément.

A. Jolivet : Même dans le régime général, vous pouvez partir à 60 ans sans taux plein, c'est d'ailleurs un des problèmes que pose l'éventuel relèvement de la durée de cotisation. Donc, il y a une espèce de frange entre 60 et 65 ans où l'on peut très bien partir, on n'a pas le droit de partir avant en retraite, mais entre les deux on peut partir, mais ça peut être avec une décote importante. D'ailleurs, elle est très importante par année non cotisée. Il y a une durée de cotisation à atteindre pour avoir une retraite à taux plein, si on est en dessous, on est très fortement pénalisé, même si on a plus de 60 ans. Mais, à 65 ans, c'est bon parce que même si on n'a pas la durée de cotisation requise, on atteint automatiquement le taux plein.

Alors, le taux de remplacement : je dirais qu'il y a deux choses qui jouent. On a rarement un arbitrage entre différents dispositifs, ça peut arriver mais c'est relativement rare, et généralement entre la retraite précoce, qui peut ne pas être à taux plein et la préretraite, la différence c'est que le côté volontaire n'est pas forcément évident. On peut vouloir partir à la retraite, même si on peut y être un peu poussé... les préretraites sont des choses qui sont plutôt de l'ordre de la mesure un peu imposée. Quand il y a un plan social, on ne choisit pas d'être dans une ASFNE (Allocation spéciale du Fonds national de l'emploi). On est en ASFNE, parce qu'on a les conditions d'âge, qu'il y a un plan social, qu'on est licencié et puis point. Il n'y a pas de choix réel. Par contre, il est vrai qu'il peut y avoir des choix quand plusieurs options sont possibles et en particulier, j'y reviendrai après, on peut avoir un choix entre l'Arpe (Allocation de remplacement pour l'emploi), qui existait avant, et un système de temps partiel, par exemple.

Pour finir sur les dispositifs sectoriels, on pourrait ajouter deux dispositifs plus anecdotiques. Je les ai trouvés dans le rapport Struillou *Pénibilité et retraite* rendu public en février 2003, et accessible sur le site du Conseil d'orientation des retraites. Ce rapport mentionne deux dispositifs que je trouve intéressants par rapport à l'idée de pénibilité. Il s'agit tout d'abord du système de **préretraite agricole pour les chefs d'exploitation** connaissant notamment des difficultés importantes de santé. La situation d'un chef d'exploitation agricole peut être, à certains égards, très proche de celle d'un salarié. La pénibilité existe aussi dans des activités non salariées, l'artisanat par exemple, les commerçants... J'ai l'impression que souvent la pénibilité est un peu mieux prise en compte pour les salariés, justement à travers un certain nombre de dispositifs de préretraite, alors que pour les non salariés ça doit plutôt relever de l'inaptitude, de problèmes de santé plus avérés. Là aussi, il y a une forme de décalage, lié au statut de l'activité et pas à la pénibilité elle-même.

Le deuxième dispositif, mentionné par le rapport Struillou, concerne le domaine des *travaux forestiers*. Visiblement, un système de *retraite précoce* à taux plein à 55 ans était envisagé. Un accord avait été signé dans le secteur des travaux forestiers, concernant à la fois les salariés et les entrepreneurs ayant trente ans d'activité dans ce secteur. Il semble que ça ne soit pas appliqué faute de financement. Les travaux forestiers ne font pas partie des pénibilités qui, par exemple, étaient reconnues dans le cadre de la loi de décembre 1975, sauf par l'exposition aux intempéries. Les travaux forestiers sont très pénibles physiquement et il y a surtout une mortalité très importante. Dans ce cas, on tombe sur deux conséquences de la pénibilité : la mortalité précoce et assez importante, d'une part, et les atteintes à la santé réelles ou plus tardives, d'autre part. Si ce dispositif a attiré mon attention, c'est parce que l'Office national des forêts avait essayé de créer un système de temps partiel en fin de carrière, ou de congé de fin d'activité pour ces agents travaillant sur des zones d'exploitation forestière. Il y a un problème récurrent dans ce secteur qui, pour l'instant, n'est pas traité.

Ceci nous amène aux dispositifs qui essaient de prendre en charge la pénibilité mais qui ne sont *pas sectoriels*. Là, en fait, je n'en vois qu'un : c'est le dispositif *CATS (cessation anticipée d'activité pour certains travailleurs salariés)*. C'est un dispositif créé par un décret de février 2000. En fait, ce type de dispositif existe depuis 1999. En juillet 1999, le secteur automobile a en effet obtenu, à l'arraché, après des années de demandes répétées, un accord CASA (cessation anticipée d'activité pour les salariés de l'automobile) permettant des départs en préretraite sur un horizon de cinq ans pour les salariés exposés à des conditions de travail pénibles. Ces conditions étaient définies de façon très précise : travail à la chaîne, travail en horaires alternés, travail de nuit. Je ne me souviens pas s'ils avaient déjà inclus les travailleurs handicapés. C'est d'abord l'automobile qui a obtenu ce dispositif, avec un financement partiel de l'État, après de longues années de demande. Il y a eu ensuite une régularisation après coup, pour éviter d'avoir des problèmes avec la Commission européenne, pour éviter de donner l'impression de subventionner le secteur automobile avec des fonds publics. À ce moment-là a été créé ce dispositif général qu'est le dispositif CATS. Ce dispositif est un peu compliqué. Il a deux étages et concerne deux populations.

L'étage vraiment « pénibilité » vise des gens qui ont travaillé en équipes successives ou à la chaîne (pendant quinze ans au moins), ou qui ont travaillé pendant quinze ans ou plus deux cents nuits par an ou plus, ou qui sont des travailleurs handicapés reconnus au moment où l'accord est conclu. Sont concernés les salariés d'au moins 55 ans. Pour les 55 ans et plus qui remplissent ces conditions très strictes, l'entreprise bénéficie d'un financement partiel de l'allocation de préretraite de la part de l'État. C'est-à-dire que l'entreprise n'a pas à assumer le coût complet de l'allocation versée à ces personnes, l'État prend en charge une partie. Plus on fait rentrer tôt quelqu'un dans ce dispositif, moins l'État paye, c'est un dispositif dégressif. Par exemple, pour quelqu'un qui est rentré à 55 ans et qui répond à ces conditions-là, l'État paie au maximum 20 % de l'allocation versée par l'entreprise ; par contre, quelqu'un qui rentre à 57 ans, c'est 30 %.

Il existe un second étage : l'entreprise peut faire partir des gens en dehors de ces conditions, dès lors qu'il existe un accord de branche sur le CATS. Dans ce cas, elle peut faire partir des salariés pour lesquels elle paie intégralement. C'est toujours à partir de 55 ans, mais il n'y a plus l'obligation d'avoir travaillé en équipes successives, etc. Ceci permet donc de toucher, par exemple, les populations de cadres, ou bien, dans le cas d'un établissement qui ferme, ça permet de faire partir toutes les personnes de cet établissement, qu'elles aient travaillé ou non dans les conditions définies comme pénibles repérées. Pourquoi les entreprises seraient-elles intéressées par cela ? Parce que s'il y a un accord de branche, elles sont exonérées des cotisations sociales patronales pour les allocations qu'elles versent aux salariés qui sont en dehors des critères de pénibilité. C'est donc financièrement assez intéressant.

A.-F. Molinié : C'est le cas des banques.

A. Jolivet : Effectivement, les banques ont signé un accord CATS. On imagine mal les banques ayant des gens qui ont travaillé à la chaîne, il peut y en avoir, mais pas beaucoup. Par contre, il y a

du travail de nuit et il y a des travailleurs handicapés. Mais ce n'est pas l'endroit où l'on conçoit forcément qu'il y ait ce type de pénibilité-là. Or, les banques ont quand même signé un accord, parce que ça leur permet de faire partir, sans l'aide de l'État mais avec l'exonération de charges sociales patronales, un certain nombre de salariés qu'elles souhaitent faire partir. Je souligne juste que là, on retrouve les travailleurs handicapés, dont le cas est réglé à travers le dispositif CATS. On a donc deux solutions pour un travailleur handicapé qui souhaite partir plus tôt : il peut partir à 60 ans avec la fameuse pension pour inaptitude et il peut partir plus tôt dans le cadre d'un dispositif CATS.

2.2. Les dispositifs non spécifiques

Venons-en aux dispositifs non spécifiques. Ce sont donc des dispositifs qui ne sont pas du tout conçus pour prendre en compte la pénibilité mais dont on peut se dire qu'ils doivent tout de même un petit peu jouer : c'est le cas de l'ASFNE (allocation spéciale du Fonds national de l'emploi), de l'Arpe (allocation de remplacement pour l'emploi, en voie d'extinction) et de la PRP (pré retraite progressive). Les entrées que vous voyez dans ce tableau sont très inférieures pour les ASFNE et pour l'Arpe à ce qu'elles étaient, en 1990 pour les ASFNE, et pour l'Arpe au moment de son entrée en vigueur. L'ASFNE, c'est la préretraite en cas de licenciements collectifs. Quand il y a des plans sociaux, c'est ce type d'allocation qui est utilisé pour les salariés de 57 ans, 57 ans et demi, avec des dérogations possibles à 56 ans. Ça donne un taux de remplacement de l'ordre de 65 % du revenu antérieur. L'Arpe, créée en 1995, est un dispositif qui a eu beaucoup de succès. Il n'y avait pas besoin d'avoir un plan social, c'était un dispositif uniquement individuel : l'entrée en Arpe relevait de l'initiative du salarié, mais exigeait l'accord de l'employeur et imposait de recruter en remplacement. C'est-à-dire que l'on substituait un travailleur d'un autre âge (en général c'est un jeune) à un travailleur âgé qui lui va partir en préretraite Arpe. Là, ce n'est pas vraiment du chômage et pourtant l'allocation est versée par l'Unédic.

Caractéristiques des bénéficiaires des dispositifs de préretraite en 2001

	Entrées	% d'hommes	% d'ouvriers	% de personnes dans l'industrie
ASFNE	6 740	72	40	62
ARPE	21 354	65	30	42
PRP	12 357	66	29	46
CATS	5 313	92	60	98

P. Le Frious : J'ai une question par rapport au dispositif Arpe. Il me semble que pour pouvoir en bénéficier il faut que le salarié, bien que n'ayant pas 65 ans, ait la totalité de ses trimestres.

A. Jolivet : Oui. J'allais le dire après.

P. Le Frious : En fait, c'est le cas d'un salarié qui pouvait prétendre à la retraite à taux plein, sauf qu'il n'avait pas...

A. Jolivet : Donc, il ne pouvait pas y prétendre.

P. Le Frious : Mais c'est quelqu'un qui avait travaillé de longues années.

A. Jolivet : Oui, tout à fait, et c'est une différence avec les ASFNE. Les ASFNE, c'est du chômage, donc ça n'a rien à voir avec la durée de cotisation. C'est un dispositif associé à un plan social, donc, clairement, le lien avec la retraite n'est pas prévu. Les gens qui perçoivent l'ASFNE basculent sur la retraite à partir du moment où ils ont accès à une retraite à taux plein ou, s'ils le souhaitent, dès qu'ils ont l'âge minimum de retraite. Accessoirement, les périodes pendant lesquelles ces personnes sont en ASFNE sont des périodes qui sont prises en compte au titre des périodes cotisées. C'est-à-dire que pour quelqu'un qui est en ASFNE, on tient compte des périodes où il est en ASFNE pour le calcul de sa retraite. Avec l'Arpe, on est dans une situation un peu particulière, et c'est là où on est à la frontière entre préretraite et retraite anticipée. Il y a un décalage entre la façon dont on peut le juger juridiquement et la façon dont les gens le ressentent. C'est un dispositif qui était ouvert, à partir de 1995, à des gens qui avaient cotisé très longtemps (plus de quarante ans) mais ouvert à partir d'un certain âge, inférieur à 60 ans, l'âge minimum de la retraite à taux plein. Cet âge minimum pour accéder à l'Arpe a été progressivement relevé. Au départ, on pouvait partir à 56 ans en ayant cotisé quarante ans et plus, puis l'âge a été relevé et finalement le dispositif a été supprimé par les partenaires sociaux...

S. Volkoff : À cause de son succès.

A. Jolivet : À cause de son succès, mais pas seulement, je crois. Le Médef était complètement contre le maintien de l'Arpe. Mais c'est vrai que c'est un dispositif qui a eu tellement de succès que, pendant les trois ou quatre années où il a marché à plein, il a de loin constitué la première forme de départ (il est allé jusqu'à 50 000 entrées, je crois, en une année). Ça a été un succès immédiat, à tel point que des gens qui étaient en principe dans des dispositifs de temps partiel, en PRP, ont basculé sur l'Arpe. L'Arpe a aspiré un certain nombre de personnes qui étaient dans d'autres dispositifs et qui, par conséquent, sont sortis plus tôt.

B. Desjeux : Je voulais juste avoir une idée du nombre de départs en retraite par an. Vous parlez d'un certain nombre de départs en préretraite, ou en retraite précoce, selon les systèmes, de l'ordre de 5 000 à 50 000 personnes et je n'ai aucun rapport en chiffres.

S. Volkoff : Une génération dans les années de ces âges-là, c'est-à-dire qui, dans les années récentes, atteignait les alentours de 60 ans, ce sont des natifs de la période de la Seconde Guerre mondiale ou juste avant, ce sont des générations qui tournent autour de 600 000 personnes. On enlève une partie qui n'est pas passée par la case « vie de travail », mais c'est une partie minoritaire. Donc, si vous comptez que la masse des départs en retraite une année donnée est à peu près équivalente aux effectifs d'une génération auxquels on enlève ceux qui n'ont jamais eu à voir avec le travail, c'est de l'ordre de 500 000 et quelques départs en retraite, soit directement en sortant du travail (ce qui est le cas d'environ un tiers des personnes), soit à partir de tout ce que l'on voudra : le chômage ou tous les dispositifs qu'Annie énumère et qui représentent les deux autres tiers.

A. Jolivet : Ou l'inactivité, plus fréquemment pour les femmes.

S. Volkoff : Disons que toutes les situations autres que le travail au moment de l'âge de la retraite représentent deux tiers des personnes qui, à un moment donné, partent en retraite. Lesquelles, dans la période récente, étaient autour de 500 000 et, évidemment, on atteint une période où, pour des raisons démographiques, ce sera plutôt 650 000, 700 000 chaque année (d'ici un an ou deux, ça commencera à être de ce niveau-là).

A. Jolivet : En 2001, on voit que l'Arpe est encore très présente. En 2002, ça a beaucoup diminué et, en 2003, il n'y a quasiment plus personne ; il y en aura quelques centaines mais à peine. Les CATS, je vous en ai parlé, figurent ici pour mémoire. Ils concernent encore peu de personnes pour l'instant. En 2002, on est à moins de 10 000 ; je dirais plutôt de l'ordre de 7 000.

Les préretraites progressives, dont je n'ai pas encore parlé, c'est un exemple de « bon timing » entre la recherche et les politiques publiques ! Parce que j'ai travaillé récemment à l'évaluation des préretraites progressives et je viens de voir qu'elles sont supprimées dans le projet de réforme des retraites du gouvernement... C'est un dispositif qui permet de passer à mi-temps partiel, de 55 ans en âge

minimum jusqu'à 65 ans en âge maximum. On peut aller jusqu'à 80 % du temps plein au maximum, 20 % au minimum, à condition que la durée du travail en moyenne sur la durée de la PRP soit de 50 % du temps plein. Le plus souvent, la PRP ne dure pas dix ans mais quelques années, les entreprises ne souhaitant pas avoir des gens à temps partiel pendant une très longue durée. La raison la plus souvent avancée est la démotivation des personnes, mais il y a certainement d'autres choses aussi. La préretraite progressive, pendant des années, n'a pas eu beaucoup de succès, parce que la plupart des entrées se faisaient en ASFNE et puis, au cours des deux ou trois dernières années, elle a « repris du poil de la bête », puisque la disparition des ASFNE avait asséché une bonne partie des possibilités de départ et, du coup, une partie des personnes et des entreprises s'étaient reportées là-dessus.

Évidemment on ne sait pas quelle est la proportion de gens qui sont dans des conditions de travail pénibles et qui partent par ces dispositifs-là. Ce que l'on peut penser, par contre, c'est que plus ces dispositifs sont orientés vers l'industrie, vers les métiers ouvriers, plus il y a de chances que ce soit corrélé avec de la pénibilité. J'ai aussi indiqué la proportion d'hommes parmi les nouveaux bénéficiaires de ces dispositifs, même si le fait que les hommes ayant eu accès à ces dispositifs soient sur-représentés en industrie ne prouve pas qu'ils soient en soi plus exposés. Ça prouve simplement que les secteurs qui ont le plus utilisé ces dispositifs ont connu plus de restructurations, mais ça ne veut pas dire que les femmes soient moins exposées à des conditions de travail pénibles.

A.-F. Molinié : Hypothèse complémentaire : le fait que les pénibilités auxquelles les femmes sont soumises sont souvent moins reconnues socialement que les pénibilités que rencontrent les hommes dans le travail.

I. Rogez : Le fait qu'il y avait une interdiction du travail de nuit des femmes jusque récemment avait dû jouer aussi sur ces départs-là.

A. Jolivet : En fait, ce que l'on voit ici c'est que les ouvriers sont quand même assez fortement concernés par ces dispositifs-là ; moins par la PRP, ce qui s'explique par le fait que le plus souvent les sorties se faisaient par des dispositifs de départ à temps plein. La proportion de personnes dans l'industrie, ce n'est pas une preuve en soi, ça montre que l'industrie utilise plus ces dispositifs. C'est vrai que, dans l'industrie, il y a aussi plus fréquemment des situations de pénibilité un peu classiques, comme celles que j'évoquais au début avec le dispositif de 1975, ou celles qui sont prises en compte par le CATS. Et ce n'est pas un hasard si les CATS sont utilisées pratiquement uniquement par l'industrie (même si les banques ont signé des accords CATS), et que ça concerne essentiellement des hommes. La place de l'industrie s'explique aussi par le fait que les restructurations aient été très fortes dans ce secteur-là. Si on trouve beaucoup d'hommes ouvriers dans l'industrie parmi les entrants dans ces dispositifs, on peut penser qu'une bonne part de ces départs anticipés, ou de ces passages à mi-temps pour les PRP, ont permis de répondre à des problèmes de pénibilité du travail ; involontairement certes, mais c'est quand même le cas. Ce qui veut dire qu'à l'inverse, quand on réduit ces dispositifs (aujourd'hui on a pratiquement atteint un seuil plancher pour les ASFNE), quand on atteint un seuil plancher, tous les problèmes de pénibilité ressortent puisque, auparavant, c'était réglé sans que personne ne se pose la question.

Deuxième remarque : il y a un effet sélectif très fort en défaveur des femmes et des métiers tertiaires. Alors, la pénibilité dans le tertiaire, je ne suis pas une spécialiste, mais on voit bien que la pénibilité dans le tertiaire se développe avec tout un processus d'industrialisation du tertiaire, de standardisation des produits qui fait qu'aujourd'hui, même si ce ne sont pas des contraintes industrielles comme le travail à la chaîne, le travail en horaires alternants, on tombe sur des pénibilités qui peuvent être liées aux horaires, à des rythmes... Tout ça est relativement masqué dans le tableau que je montre, ceci parce que le tertiaire est un secteur créateur d'emplois, qui donc n'a pas besoin d'avoir recours à ces dispositifs. La question est plutôt de savoir par quels dispositifs sortent les gens qui, dans le tertiaire, n'en peuvent plus. Ils doivent sans doute transiter par de la PRP. Or, là c'est fini. Et puis ça doit transiter par de l'inaptitude, de l'invalidité et puis d'autres choses difficiles à identifier.

On peut aussi lier la sous-représentation des femmes, par exemple pour l'Arpe et le CATS, au fait que les femmes n'ont souvent pas une durée de cotisation suffisamment longue. Souvent aussi, les ouvrières sont employées dans des secteurs à bas coût de main-d'œuvre, des secteurs qui ne souhaitent pas ou qui n'ont pas les moyens de financer des départs anticipés. Parce que l'Arpe et les ASFNE impliquent quand même un coût pour l'entreprise. Des entreprises dont les seuils de rentabilité sont très stricts, qui gèrent leurs coûts au plus juste, n'ont aucun intérêt à aller plus loin et à financer des sorties anticipées pour leurs ouvrières. Dans l'une des entreprises que nous avons vues pour l'étude sur les PRP, une conserverie, la PRP était prise par des femmes ouvrières qui n'avaient pas pu avoir accès à l'Arpe, c'était une espèce de mesure de report, mais c'était vraiment au coup par coup et l'entreprise soulignait bien que c'était vraiment très coûteux pour elle.

Il reste à dire deux mots des dispositifs existants dans le secteur public. Il y en avait deux : d'une part, la *cessation progressive d'activité* (CPA), qui est en fait l'équivalent de la PRP mais dans la fonction publique, et d'autre part, le *congé de fin d'activité* (CFA) qui ressemblait à de la préretraite totale et dont la suppression a été annoncée en décembre dernier. Y compris dans la fonction publique. Il y a donc un resserrement de dispositifs auparavant largement ouverts pour les personnes en fin d'activité.

3. CHÔMAGE

Après l'« invalidité, inaptitude, handicap » et la « retraite - préretraite », le chômage constitue une troisième voie de sortie. Le problème, c'est que, sur le chômage, je n'ai pas grand-chose à dire parce qu'en fait on n'a pas de preuves directes que ça serve de voie de sortie pour la pénibilité. Mais, comme pour les dispositifs de préretraite, on voit que beaucoup des passages par le chômage sont liés à des restructurations dans le secteur de l'industrie d'une part, et d'autre part, on sait que, par exemple, les plans sociaux sont très largement utilisés par des entreprises de taille relativement conséquente et laissent de côté une bonne part des petites entreprises en France. Il y a une espèce de partage selon lequel les plans sociaux sont, le plus souvent, pratiqués par les grandes entreprises, tandis que les salariés des petites entreprises passent par du chômage indemnisé classique. Donc, pour les mêmes types de pénibilité, il existe deux voies de sortie : l'une par les dispositifs de préretraite, et l'autre par le chômage.

S. Volkoff : On aura des chiffres quand même *via* l'intervention de Francis Derriennic demain, par le biais d'une enquête épidémiologique vieillissement - santé - travail, qui a permis au passage, puisqu'elle était longitudinale, de s'intéresser spécialement à des personnes qui, à cinq ans de distance, ne sont plus dans l'emploi. C'est un peu le but de son intervention, mais vous voyez que ce n'est pas un dispositif de suivi du tout, c'est une enquête que l'on a utilisée à cet effet en l'occurrence.

A. Jolivet : Dans les chiffres habituels du chômage, ceux qui sont publiés, on n'a pas tellement de points d'appui pour savoir quelle est la part des sorties par le chômage qui est liée à de la pénibilité. On n'en sait rien.

Dernière chose, il y a les restructurations, l'écart grandes entreprises et petites entreprises, et il y a les trous du filet « inaptitude, invalidité, maladie professionnelle ». Là aussi, c'est assez flou, mais dans les entretiens que j'ai eu l'occasion de faire (ou dans ceux qu'on a fait » collectivement et dont j'ai lu les comptes rendus), on nous mentionne que lorsque, par exemple, les gens deviennent inaptes et qu'on ne peut pas forcément leur donner une bonne indemnisation par le biais des dispositifs d'inaptitude, on les passe par du chômage. Cela permet de leur proposer un taux de remplacement qui est de meilleur niveau. Ça a deux avantages : pour le salarié, qui peut ne pas remplir les critères bien définis ouvrant accès à de l'inaptitude ou à de l'invalidité ; et pour l'entreprise, c'est un moyen de faire une sorte de négociation, pas forcément très équilibrée, avec le salarié pour le faire partir. Et puis, il y a un certain nombre de salariés qui n'en peuvent plus et qui veulent partir tout de suite,

et transitent par le chômage. Il y a une phrase qui revient de temps en temps : « de toute façon, ces gens-là, ils font tout pour qu'on les licencie ». Il faut la prendre comme elle est, c'est-à-dire que ça n'indique pas de justification, mais que la voie du chômage est utilisée comme un moyen de répondre à certaines situations qui ne sont pas prises en charge par les dispositifs censés répondre à ces situations.

Au total, on a très peu de preuves directes, très peu d'éléments factuels directs qui montrent explicitement l'ampleur des sorties liées à la pénibilité. Par contre, on a des intuitions et des éléments un peu indirects qui laissent à penser que ces sorties ne sont certainement pas négligeables et, en tout cas, qu'elles existent et qu'elles sont très largement masquées par le flou et la multiplicité des dispositifs existants. Cette multiplicité est à la fois un blocage, parce qu'il faut rentrer dans un certain nombre de voies pour avoir un revenu de remplacement, mais en même temps, elle n'interdit pas une possibilité d'arbitrage entre, par exemple, passer par l'inaptitude, la maladie ou passer par le chômage.

A.-F. Molinié : Je voulais juste dire que, mercredi, il y a Fabienne Bardot qui est médecin du travail, qui va justement, du point de vue de sa pratique, dire un peu comment un médecin du travail, confronté à des salariés qui n'en peuvent plus, qui sont en mauvais état, se « dépatouille » avec ça et quel type d'arbitrage il fait, comment il réfléchit.

A. Jolivet : Que peut-on déduire en termes de perspectives ? Le fait de réduire les voies de sortie, implicites ou explicites, qui prenaient en charge la pénibilité, pose de réels problèmes. Je vous ai dit, à plusieurs reprises, que les dispositifs publics avaient été réduits. Certes, il y a des dispositifs sectoriels. Cependant, il y a une chose que je n'ai pas dite, c'est que, jusqu'à présent, la voie par le chômage était largement ouverte aux salariés en fin d'activité professionnelle. Donc, à partir de 55 ans et plus, on pouvait arriver à être indemnisé jusqu'à l'âge de la retraite lorsqu'on était licencié et qu'on était chômeur. Depuis plusieurs années déjà, en Europe, on voit bien qu'il y a une modification des politiques d'indemnisation du chômage dans certains pays, dans le sens de ce que l'on appelle « l'activation des dépenses publiques de l'emploi », qui consiste non plus à payer quelqu'un pour rester chômeur et ne plus chercher d'emploi, mais, au contraire, à lui donner une allocation conditionnée à un certain nombre de démarches actives de recherche d'emploi (éventuellement un passage par la formation, etc.). Jusqu'à présent, ça n'avait pas trop touché les chômeurs âgés et, en France, ça s'était traduit, plutôt pour des chômeurs plus jeunes, par le dispositif du Pare (plan d'aide au retour à l'emploi). Mais, au départ, on n'avait ni exclu ni spécialement visé les chômeurs âgés.

Puis, en décembre dernier, la convention Unédic a été renouvelée, comme c'est d'usage, et là, on a vu tomber une remise en cause des droits d'indemnisation des chômeurs âgés. Leur durée maximum d'indemnisation a été très fortement réduite. Il me semble que la durée maximum à laquelle on pouvait prétendre était d'une quarantaine de mois, et aujourd'hui, dans certaines conditions, on a trente-six mois et, dans la plupart des cas, on tombe à vingt-cinq mois. Ce qui est une différence considérable. Ça veut dire que les conditions d'indemnisation ayant changé, cette voie « offerte » par le chômage se ferme elle aussi. Ceci renforce encore plus ce que je disais sur les dispositifs publics ou paritaires comme l'Arpe.

Deuxième chose, ces dispositifs sont inégaux. Inégaux en termes de sexe, inégaux en termes d'activité. C'est-à-dire que l'on peut avoir la même activité mais, si on est dans deux branches différentes (ou si on est dans des entreprises de deux branches différentes), dans l'une, on a accès à un départ pour la pénibilité associée à ce métier et dans l'autre, on n'y a pas accès, alors que c'est la même activité. Ce qui pose pas mal de problèmes. On a également des inégalités très fortes entre des catégories socioprofessionnelles et entre tailles des entreprises.

Je m'étais posé la question de savoir s'il y avait des différences entre les professions. C'est-à-dire : est-ce que ceux qui « mériteraient » de partir tôt partent vraiment tôt ? La seule chose utilisable que j'ai eue dans l'enquête « Conditions de travail », c'est ce graphique qui croise le nombre moyen de risques déclarés avec le nombre moyen d'efforts physiques déclarés. L'idée étant qu'il fallait avoir quelque chose qui différencie les catégories socioprofessionnelles en fonction du cumul des pénibi-

lités, c'est un peu dans cet esprit que j'utilise ça. Par ailleurs, je suis allée piocher des chiffres (je ne suis pas sûre qu'il faille les prendre au pied de la lettre), ce sont des chiffres qui sont une estimation par la Dares (donc le ministère du Travail) de l'âge moyen de sortie de l'emploi, donc de passage en retraite/préretraite.

S. Volkoff : De retraite ou de cessation d'activité ? Sortie de l'emploi, quoi ?

A. Jolivet : Retraite/préretraite. On peut voir qu'il n'y a pas de lien évident entre un départ précoce et la pénibilité réelle à partir de ces deux critères-là : les professions où les départs sont précoces ne sont pas regroupées du côté des pénibilités élevées.

S. Volkoff : Ce ne sont pas des individus, c'est une projection des catégories professionnelles ?

A. Jolivet : Ce sont des professions. Par exemple, parmi ceux qui cumulent un nombre moyen d'efforts physiques déclarés plutôt élevé et un nombre moyen de risques déclarés plutôt élevé également, vous avez les ouvriers qualifiés industriels, dont l'âge moyen de départ était 55,7 ans en 2000. En revanche, les ouvriers industriels mais non qualifiés partent deux ans plus tard en moyenne. Quant aux ouvriers qualifiés artisanaux, ils partent en moyenne trois ans plus tard que les ouvriers qualifiés industriels. Dans la fonction publique, les instituteurs et assimilés font partie des catégories « service actif », donc on les retrouve parmi ceux qui partent tôt. Pour les professeurs et professions scientifiques, là aussi l'âge de départ est inférieur à 60 ans : c'est 58 ans et 7 mois. Ces deux professions sont néanmoins plutôt moins exposées tant du point de vue des risques que des efforts physiques. À un niveau médian, tant du point de vue des risques que du point de vue des efforts physiques, on trouve les professions intermédiaires de la santé et du travail social. Là, on constate une bonne corrélation entre ces expositions et l'âge de départ, puisqu'on a un départ à 55 ans. Par contre, les employés des services directs aux particuliers, qui, dans un certain nombre de cas, peuvent avoir à faire des tâches qui sont proches (par exemple, entre une aide-soignante dans un hôpital et une aide à domicile), les conditions de départ ne sont pas les mêmes : l'âge moyen de départ est de 61,2 ans.

Ce que l'on voit apparaître à partir de ces exemples, c'est le fait que, pour certaines professions, la pénibilité est sans doute prise en compte mais pas forcément comme motif premier qui justifie l'âge de départ. Ça peut être des choses plus liées au statut et on trouve des différences entre industrie / tertiaire et petites entreprises / grandes entreprises. La place des ouvriers qualifiés artisanaux par rapport aux industriels, c'est typiquement ça. Donc, la pénibilité existe, elle est prise en compte par certains dispositifs, mais les dispositifs qui existent créent de très fortes inégalités indépendamment de l'activité réellement effectuée.

REFERENCES

STRUILLOU Y., 2003, *Pénibilité et retraite*, rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, avril, 119 p.

www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-300.pdf

TOPIOL A., 2001, « L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite : une approche par métiers », *Document d'étude de la Dares*, n° 48, juillet, 41 p (les données utilisées figurent dans le tableau 3).

www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/48.pdf

Synthèse des débats

S. Eisenreich : J'avais une question par rapport aux chiffres des départs en retraite. On voyait tout à l'heure, ce qui était assez étonnant, c'est que des fonctions plutôt administratives avaient des départs en retraite assez jeunes. Est-ce que ça ne s'expliquerait pas par le fait qu'on aurait affaire à une population plus féminine que dans d'autres secteurs d'activité et que, du coup, les femmes partent en retraite plus tôt en raison du nombre d'enfants ?

A. Jolivet : Si, c'est possible.

S. Eisenreich : Est-ce que c'est une raison qui peut être suffisamment visible ?

S. Volkoff : D'un autre côté, elles partent plus tard à cause des interruptions d'activité.

S. Eisenreich : Donc, ça se rééquilibre, alors.

S. Volkoff : C'est difficile de savoir si ça se rééquilibre ou non.

A. Jolivet : C'est difficile de savoir. D'abord, il y a une différence entre le public et le privé par rapport à la prise en compte des enfants. Les enfants, dans le privé, comptent, je crois, deux ans par enfant et, dans le secteur public, c'est un an, je crois. De plus, le secteur public a une disposition spéciale qui permet aux femmes ayant eu trois enfants et ayant fait quinze ans de service de partir en retraite dès l'âge de 40 ans.

[*Question*] : Est-ce que c'est beaucoup pratiqué ?

A. Jolivet : C'est assez pratiqué, pas forcément en effectif, mais c'est pratiqué en tout cas.

A. Weill-Fassina : Dans l'enseignement public, les femmes ayant trois enfants avant 50 ans, tous en bonne santé, peuvent rester un an de plus avant de s'en aller, que ce soit dans l'Éducation nationale ou dans les universités.

A. Jolivet : Tu veux dire qu'on leur demande de rester un an de plus ?

S. Volkoff : Non, elles peuvent le demander. Elles ne sont pas obligées de partir à 65 ans.

A. Weill-Fassina : Soit on peut partir un an avant, soit on peut partir à 40 ans, soit on peut demander un an de plus. Ce que je voulais te demander, c'était comment tu avais sorti ce nombre moyen de je ne sais quoi, de risques... Parce que quand même, tout le monde est à la recherche de ces indices de pénibilité. Donc, d'où sors-tu ce truc-là ?

S. Volkoff : Mais il n'y en a pas de bons...

A. Jolivet : Ces deux indicateurs (le nombre moyen de risques déclarés et le nombre moyen d'efforts physiques déclarés) sont tirés d'un document de synthèse sur l'enquête « Conditions de travail » 1998 (oublié par le ministère du Travail). Ces deux indicateurs sont croisés, alors que les résultats publiés ne fournissent que des tris à plat.

S. Volkoff : Dans les enquêtes sur les conditions de travail, réalisées pour la première fois en 1978 et pour la quatrième fois en 1998 (la prochaine est en préparation), l'une des questions porte sur les contraintes évidentes dans le travail : « devez-vous, êtes-vous, oui, non, exposé à ? », et il suit une énumération où il y a : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, faire des efforts sur outils ou machines, être exposé à des secousses ou vibrations... Je le dis de mémoire, il y a toute une liste d'*items*. Un peu plus tard, il y a une liste : « êtes-vous, dans votre travail, exposé à ? », et là suit une liste de risques : risque de chute, risque d'électrocution, risque de brûlure, etc. Là, ce qu'a fait la Dares dans ce descriptif récapitulatif par famille professionnelle (la Dares est un service d'études et statistiques du ministère du Travail), c'est un nombre moyen de réponses « oui » à quelque chose. On est en droit de se dire que quelqu'un qui a beaucoup de réponses « oui » a des chances raisonnables d'avoir un travail que l'on pourrait qualifier de « pénible »... En tout cas, en masse, ça doit être vrai. Individuellement et sur certaines familles professionnelles, c'est probable-

ment plus contestable, parce que l'on peut très bien imaginer que, dans une famille professionnelle donnée, il y ait une seule forme de pénibilité, mais à un tel niveau d'intensité que ça rend le travail extrêmement pénible. Si on travaille à soixante degrés de température, même si on n'a aucune autre forme de sollicitation, on peut admettre qu'il y a là un problème de pénibilité.

A. Weill-Fassina : Ces indices, ça me paraissait miraculeux.

N. Jubert : Vous avez cité l'accord CASA. Par contre, vous n'avez pas donné de détail sur cet accord.

A. Jolivet : C'est la même chose que le dispositif CATS, mais le dispositif CASA concerne spécifiquement l'automobile, il a précédé le dispositif CATS. L'accord CASA date de juillet 1999. Il y a eu ensuite des allers-retours entre la Commission européenne et le gouvernement français qui s'est fait taper sur les doigts, la Commission européenne disant : « Vous n'avez pas le droit d'accorder une aide comme ça, même pour une raison de départ anticipé, c'est une subvention sur fonds publics, vous perturbez la concurrence au niveau européen, et donc on vous interdit de faire ça sauf si vous ouvrez le dispositif de façon plus générale. » Du coup, en février 2000, est sorti le décret sur le dispositif CATS qui ouvrait plus largement qu'à la métallurgie les accords de ce type. Et depuis, il y a des signatures, ça a été assez long au début, mais un certain nombre de branches se sont mises à signer en décalé ce type d'accord. Je ne sais plus combien il y en a, mais on doit frôler la quarantaine de branches.

S. Volkoff : C'est le problème de subventions déguisées ou d'atteintes à la concurrence. Cela a joué aussi dans le cas de la Convention sociale de la sidérurgie (la CGPS) qui, au début des années quatre-vingt-dix, a été remise en cause, pas seulement parce que ça représentait un coût à terme pour l'entreprise important, mais aussi parce qu'il commençait à y avoir des menaces de procès dans des juridictions commerciales internationales parce que c'était considéré comme une subvention déguisée au secteur. Les fonds publics abondaient le dispositif de départ, ce qui était considéré comme une subvention.

A. Jolivet : Juste une précision : les accords CATS sont signés pour cinq ans au maximum, ils sont signés en décalé par des branches, ça peut être pour moins de cinq ans, mais c'est pour une durée maximum de cinq ans. Ce qui veut dire que la pénibilité, dans ce cas-là, règle le problème des générations actuelles. C'est du curatif, c'est de la pénibilité traitée en curatif. Néanmoins, ces accords sont aussi censés pousser les entreprises à faire quelque chose de préventif.

B. Desjeux : Je voulais réagir par rapport au schéma que vous avez montré en dernier sur les grandes différences entre les métiers administratifs et les métiers physiques. Ma question est par rapport aux entretiens que vous avez pu avoir ou à l'ensemble des ergonomes qui font leurs enquêtes. Est-ce que ce départ tardif à la retraite est lié aux cultures, aux identités professionnelles ? Je pense, par exemple, dans les métiers du BTP où le rapport au travail est très dur, mais où la virilité fait que les gens se mettent des espèces de défis physiques, ce développement d'une certaine virilité fait que les personnes qui partent plus tôt à la retraite ne sont pas considérées.

A. Jolivet : Je ne suis pas sûre que l'on puisse dire ça. Sur le bâtiment, je n'ai pas de connaissance particulière. La réalité c'est que dans n'importe quel secteur d'activité, les gens qui peuvent partir tôt en ne perdant pas trop financièrement sont considérés comme extrêmement chanceux et sont enviés par les gens, y compris plus jeunes de quelques années, qui eux craignent de ne pas avoir accès aux mêmes possibilités. À chaque fois que l'on a rencontré des salariés en PRP, par exemple, indépendamment du fait qu'ils peuvent avoir quelques raisons de mécontentement par rapport à leur PRP, mais à chaque fois, quand on leur demande comment ils sont vus par leurs collègues, tout le monde leur dit : « tu as de la chance ». On vient les voir quand il y a une nouvelle convention de PRP pour avoir des conseils, ils sont considérés comme particulièrement chanceux. À l'inverse, à chaque fois qu'on a rencontré quelqu'un qui a vu se fermer devant lui une opportunité, c'est une amertume parfois très intense et des gens qui n'acceptent pas d'avoir tiré la mauvaise année de naissance (parce que ça se joue parfois à quelques mois) et c'est une rancœur... Tout ça n'est pas assis

sur des considérations statistiques, mais ce que je vois c'est que c'est très difficile à gérer et individuellement et pour l'entreprise. Parce qu'en fait ce sont des gens qui restent et qui pendant des années ressassent qu'ils se sont fait avoir, c'est terrible. Les femmes là-dessus, bizarrement (celles que l'on a vues en tout cas), sont plus résignées. Elles se disent que, de toute façon, elles n'ont pas leur durée de cotisation, elles sont doublement pénalisées par la fin du dispositif et par le fait que, de toute façon, elles n'auraient pas pu y avoir droit, que ça passe comme ça. Mais chez les hommes, je trouve que ce sentiment d'amertume est particulièrement présent.

S. Volkoff : De façon plus générale, il y a une telle correspondance entre les âges de départ par familles professionnelles qu'Annie vient de montrer, et ce que l'on sait ou ce que l'on comprend des dispositifs existants, que je crois que les hypothèses selon lesquelles ceci traduirait des préférences et des comportements sont vraiment d'une validité très relative. C'est quand même très largement les possibilités qui existent, et leur coût, qui doivent déterminer l'essentiel des écarts que l'on constate dans les familles professionnelles telles qu'elles sont là. Alors, il est sûr que, on en reparlera, les enjeux de plaisir et d'identité professionnelle jouent un rôle important dans les préférences et les choix individuels des salariés, mais sur l'usure c'est douteux. C'est-à-dire que, ce qu'un certain nombre d'auteurs (que l'on sera amené à citer) semblent montrer, c'est que dans les métiers usants dans lesquels a fonctionné, éventuellement, le mythe de la virilité dont vous parliez pendant de longues années, à partir d'un certain âge il n'est pas exclu que ça bascule. C'est ce que montre Marc Lorient, un sociologue qui a écrit un livre qui s'intitule *Le temps de la fatigue*. En milieu ouvrier, il indique qu'au-delà de la cinquantaine, le fait d'être usé, le fait d'être abîmé, le fait d'avoir un corps marqué, joue finalement le même rôle dans l'identité professionnelle et dans la manière d'assumer cette identité vis-à-vis des collègues et du reste de l'entreprise que le fait de braver la souffrance, la douleur, la pénibilité, la fatigue et le danger tout au long de la vie précédente. À la limite, c'est comme si, à cet âge-là, il serait presque suspect de ne pas être usé, fatigué et de n'avoir qu'une envie, c'est d'arrêter. Alors, je ne dis pas que des phénomènes du type de ceux que vous indiquez, ce côté braver le danger, braver la fatigue, qu'il n'y ait pas des cas où les individus maintiennent cet état d'esprit-là très tardivement et jusqu'à l'âge de la retraite, mais il ne semble pas que ce soit le cas majoritaire.

G. Cornet : Je voudrais quand même que vous expliquiez un peu la retraite progressive parce que c'est très ambigu le succès relatif en France. Et je pense qu'il y a quand même des raisons de non réussite à la fois qui tiennent aux cultures d'entreprises, à la position des gens dans l'entreprise et au fait que les retraites sont quand même bloquées. Quand vous êtes en temps partiel progressif, avec retraite progressive, vous avez quand même votre retraite gelée.

A. Jolivet : Là, je parlais de la préretraite progressive, pas de la retraite progressive.

G. Cornet : En préretraite progressive, c'est aussi gelé.

A. Jolivet : Non, en préretraite progressive vous avez deux parties : la retraite du régime général, vous cotisez sur un montant qui correspond au temps partiel, sauf si vous décidez de le faire autrement, ce qui est une option prise par certains salariés. Par contre, pour les retraites complémentaires...

S. Volkoff : On peut continuer de cotiser à taux plein bien qu'étant à temps partiel.

G. Cornet : Il faut continuer de cotiser à taux plein.

A. Jolivet : On peut le faire.

G. Cornet : Mais c'est en général pas pris par les gens.

A. Jolivet : Non, parce que, parmi les gens qui passent en préretraite progressive, il y en a beaucoup qui ont commencé à travailler tôt et pour qui la préretraite progressive équivaut à de l'Arpe à mi-temps. Pour un certain nombre de cas que l'on a vus, ces personnes n'ont pas pu prendre l'Arpe et ont basculé sur de la préretraite progressive. Ce sont des gens qui ont déjà, ou qui auront, leur durée de cotisation pleine. Ils ne perdront rien en retraite en termes de durée et ce qu'ils perdront en ter-

mes de taux de remplacement pour ces quelques années est très modéré, voire nul. Le calcul est fait par le service de l'entreprise (le service des ressources humaines) ou bien par les syndicalistes qui servent d'interlocuteurs aux salariés, et qui déterminent si oui ou non, il est financièrement avantageux de prendre l'option « cotiser sur un salaire de base temps plein » ou sur le salaire temps partiel qu'ils reçoivent. Ensuite, sur la partie retraite complémentaire, l'État paye à concurrence de la différence entre le temps partiel et le temps plein. Donc, les salariés ne « perdent » que pour le régime général, et seulement s'ils sont en dessous de la durée de cotisation pour avoir une retraite à taux plein. Mais, dans la plupart des cas, les générations concernées ne sont pas dans ce cas-là. Les seules qui font exception sont souvent des femmes qui, dans ces cas-là, éventuellement, soit choisissent de ne pas adhérer pour continuer à cotiser pleinement, soit passent en PRP, et à ce moment-là elles peuvent faire valoir l'option de cotiser sur la base du temps plein.

G. Cornet : Ce que je veux dire, c'est que ça pénalise les gens qui ont les salaires les plus bas.

A. Jolivet : Oui, mais ces gens-là ont déjà fait leur carrière pleine. C'est toujours très compliqué parce qu'en fait, au cours des dernières années, on était sur une montée progressive de la réforme Balladur de 1993, donc les gens qui arrivent dans ces générations-là ne subissaient pas encore pleinement l'aboutissement de cette réforme. L'augmentation de la durée de cotisation est arrivée à son terme. Par contre, l'augmentation du nombre d'années pris en compte pour le calcul du salaire de base pour la retraite, ce nombre-là n'est pas arrivé au maximum. Ce qui veut dire que, dans les vingt-cinq meilleures années, ces générations-là n'ont pas encore vingt-cinq meilleures années comme base de référence mais un peu moins et donc ça veut dire qu'ils peuvent très bien considérer que leurs meilleures années sont déjà passées, qu'elles leur donnent déjà un salaire de référence correct et que donc ils peuvent se permettre de passer à temps partiel sur la fin de leur période de travail. Ce qui est toujours très difficile, c'est que chaque dispositif peut concevoir ça différemment, c'est-à-dire pénaliser ou non les gens pour cette période de temps partiel qui est prise à la fin. Dans la fonction publique, par exemple, le fait que le traitement soit calculé sur les six derniers mois peut pénaliser les gens qui optent pour le temps partiel... Je ne connais pas par cœur le dispositif de la fonction publique mais, si rien n'est prévu, le fait de n'avoir que les six derniers mois qui comptent est très pénalisant. C'était d'ailleurs un des arguments avancés par Fillon pour étendre à trois ans la période de calcul des retraites pour les fonctionnaires.

S. Le Manchec : J'ai deux questions qui n'ont rien à voir. Est-ce qu'on a une idée du financement État/entreprises pour les dispositifs ; est-ce qu'on a des sources de données pour ça ? La deuxième question est par rapport au fait que l'espérance de vie augmente. Je voulais savoir si ça avait un impact, enfin si on corrélait ça avec l'amélioration. Est-ce que le danger n'est pas de dire que les possibilités d'activité étaient plus favorables, ou est-ce qu'il a quelque chose qui n'est pas dangereux... à moins que l'espérance de vie des ouvriers n'augmente pas, je ne sais pas ?

S. Volkoff : Réponds sur la première, déjà, et je ferai la deuxième.

A. Jolivet : Vous voulez savoir s'il existe quelque chose qui fait le bilan financier du partage entre l'État et l'entreprise, globalement ? On n'en a pas globalement pour tous les dispositifs. Ce que l'on sait, c'est que pour les dispositifs publics ça coûte tant à l'État, puisque le Fonds national de l'emploi figure dans le budget de l'État. Donc, on sait chaque année combien est budgété pour chacune de ces mesures. On sait aussi quelle est la part à la charge de l'entreprise et la part à la charge de l'État pour chacune de ces mesures. Par exemple, pour la PRP, il y a une contribution financière de l'entreprise qui est un certain pourcentage du montant des salaires correspondant aux personnes qui passent à temps partiel. Cela veut dire que, pour l'entreprise, plus il y a de personnes qui passent en PRP, plus elle devra payer à l'État. La seule chose qui peut réduire un peu sa quote-part, c'est d'embaucher en contrepartie du temps dégagé, et, dans une certaine proportion, sur des catégories bien précises, les « publics prioritaires ». Mais, pour de très grandes entreprises, ça va assez bas, c'est à partir de deux cent cinquante salariés. Il y a donc une contribution financière, ça veut dire qu'il y a toujours un coût.

La tendance générale, depuis le début des années quatre-vingt-dix, est au renchérissement progressif du coût pour les entreprises de l'usage des dispositifs publics. L'idée est que l'entreprise crée des externalités négatives en utilisant des dispositifs de préretraite et qu'elle doit donc payer ces externalités sur le principe pollueur-payeur. On a donc renchéri progressivement, ce qui d'ailleurs pose un problème, parce que, du coup, certaines entreprises atteignent le seuil où elles jugent qu'il est inacceptable de continuer à utiliser ces dispositifs. Collectivement, c'est bien parce que ça les oblige à adopter un autre comportement. En revanche, ce peut être très néfaste pour les individus concernés parce que ça leur ferme brusquement des possibilités et parce que, par exemple, il peut n'y avoir rien d'autre comme moyen de gérer les gens en bout de course, en inaptitude... Donc, quand l'aspect préventif n'est pas suffisamment présent et qu'il y a un gros problème de salariés âgés qui ont des inaptitudes, qu'on a du mal à reclasser dans l'entreprise, tout cela fait que si l'entreprise ne choisit plus de le faire par un dispositif public, elle peut très bien le faire par un dispositif privé. Et là, elle fait ce qu'elle veut (les préretraites d'entreprise, je n'en ai pas parlé, mais l'entreprise fait ce qu'elle veut), ce qui est coûteux pour l'entreprise, pas coûteux pour l'État, mais finalement, les externalités négatives pour la collectivité sont identiques. L'État n'étant plus présent, puisqu'il n'offre plus de dispositif, il n'a plus les moyens de négocier avec l'entreprise pour obtenir certaines contreparties. Le problème de la réduction des dispositifs publics, c'est qu'effectivement les coûts sont à la charge de l'entreprise, mais que certaines entreprises, qui ont les moyens de payer, peuvent faire ce qu'elles veulent et l'État n'a rien à dire, en dehors du droit du travail. On peut donc faire partir des salariés à 49 ans si on veut ; l'effet est assez désastreux en termes d'anticipation, en termes d'impact sur les préférences collectives, par exemple, mais par contre ce n'est absolument pas assumé par l'entreprise, c'est une espèce d'effet pervers. C'est ce qui explique que, dans le projet de réforme des retraites, il a été décidé d'instituer une contribution très élevée pour les préretraites d'entreprise. Donc, si vous voulez une évaluation globale, on peut trouver par gros financeurs, mais il n'y a pas d'évaluation globale totale. D'ailleurs, on ne sait pas combien il y a de préretraites d'entreprise en France.

S. Volkoff : Sur pénibilité, mortalité différentielle, évolution des conditions de travail, sujet épineux. Première chose, il y a des inégalités sociales de mortalité qui sont fortes dans tous les pays industrialisés mais sensiblement plus fortes en France. On a une spécificité française qui est qu'on aurait plutôt des cadres et professions intellectuelles scientifiques supérieures avec une espérance de vie meilleure que dans des pays analogues, et des ouvriers avec une espérance de vie moins bonne. On peut mettre ça en lien (par une sorte de rapprochement purement cérébral, puisque c'est difficile à démontrer) avec le fait que, dans les enquêtes européennes sur les conditions de travail, la France est mal classée du point de vue des facteurs de pénibilité du travail au sens où Annie les énumérait. Tout ce qui est charges lourdes, postures pénibles, on a plus de gens qu'ailleurs qui sont exposés. Et on peut, tant qu'on y est, mettre ça en lien avec le fait que l'on est un pays qui a énormément pratiqué, et qui continue de pratiquer, les cessations anticipées d'activité sous toutes leurs formes. La grande tendance des années récentes, c'est de moins en moins de dispositifs et de plus en plus de chômage pour les 55 ans et plus. Mais on continue d'avoir des âges de cessation d'activité très précoces, de faire beaucoup appel aux préretraites, etc. Donc, on peut se dire que tout ça est relié. On peut se dire que la France a fait le choix d'un modèle de conditions de travail plutôt dures, ayant plutôt des conséquences à long terme sur la santé qui participent à la différenciation de la mortalité selon les catégories sociales et qui justifient, favorisent, rendent nécessaires, des âges de départ relativement précoces. Maintenant, comment est-ce susceptible d'évoluer et comment penser le lien, par exemple, retraite – pénibilité autour de ça ? C'est assez compliqué. Ça renvoie à une question que j'ai trouvée sous-jacente dans ton exposé : de quelles pénibilités parle-t-on, lorsque l'on évoque les questions des dispositifs ayant trait à la fin de vie active ?

Il y en a qui sont très simples à voir, ce sont celles qui sont plus ou moins incluses à l'intérieur des dispositifs de départ pour problèmes de santé. Tu as évoqué les inaptitudes, les invalidités, etc. Certaines d'entre elles sont consécutives à des accidents du travail, des maladies professionnelles... Là, on voit bien. Après, ça devient beaucoup plus compliqué, parce qu'il y a au moins deux catégo-

ries de pénibilité et qu'elles ne se recouvrent pas du tout : c'est la pénibilité au sens « je vis mon travail comme pénible et j'ai envie de le fuir », et puis il y a des facteurs qui seraient à la fois plus objectivables et plus susceptibles de prendre part aux inégalités d'espérance de vie ou, par exemple, à la qualité de la vie et de la santé au grand âge. Ce qui pourrait être une justification sociale de la retraite pour pénibilité, ce serait de dire que les conditions de travail que l'on prend en compte sont celles qui jouent un rôle sur l'espérance de vie ou qui jouent un rôle sur la qualité de vie au grand âge. Mais on voit bien que ça ne se recouvre pas.

Prenons un exemple très simple : l'amiante. Ce n'est pas pénible, mais on peut considérer comme légitime (personnellement, je le considère), même si c'est un dispositif un peu bizarre, de redonner des années de retraite. On voit bien le fondement éthique, le fondement de justice qu'il y a derrière, de dire que quelqu'un qui aurait été exposé à ces dangers graves, même s'il n'a pas de cancer au moment où il arrive à tel âge, peut, en raison des risques différés, développer ce cancer dans les années qui viennent, ce qui va raccourcir d'autant sa durée de vie, sa qualité de vie au grand âge aussi, et donc, on compense ça un peu par une retraite anticipée. Quelqu'un qui a été exposé à l'amiante, *a priori* ce n'est pas un facteur de pénibilité. D'abord, la plupart d'entre eux ne l'ont pas su au moment où ils y étaient exposés. On voit bien à l'inverse, autour d'un très grand nombre de mouvements actuels, dans des professions où aucun des critères de pénibilités dures qu'évoquait Annie n'est présent, mais où l'intensité, un contact difficile avec le public, tout ce qu'on appelle le *stress*, rend l'exercice d'une profession difficile, mal vécu, et fait souhaiter de s'en écarter, que la seule solution qui se présente, c'est de dire « je ne peux plus le faire, et donc il faudrait que je parte à la retraite pas trop tard ». Vous voyez bien que c'est un autre volet.

Donc, en fait, le problème que pointe Annie avec son graphique à la fin... Moi, je pose l'hypothèse, en admettant qu'en gros ça reflète un véritable problème, que la manière dont se distribuent socialement les âges de départ n'est pas complètement isomorphe à une forme d'évaluation de la pénibilité au sens « dégâts sur la santé à long terme ». Toute mesure de retrait pour pénibilité susceptible de se mettre en place là, dans les mois, les années qui viennent à travers les négociations, etc., laissera presque intégrale la question des gens qui ont envie de partir parce qu'ils ne tiennent plus dans leur travail ou qu'ils n'y sont plus bien. Ce sont deux problèmes qui se recouvrent un tout petit peu mais pas énormément. À la limite, on va dire que ceux qui ont eu vraiment le parcours professionnel long, pénible, avec les caractéristiques du travail objectivables, dont la littérature établit que ça a des liens avec la santé à long terme et l'espérance de vie, ceux-là, ils ont presque « la chance » d'avoir un mode de justification sociale d'un départ anticipé qui est socialement tenable. Pour tous les autres, toute la question des aspirations dont on va traiter tout au long de ce séminaire, ce ne sont pas les dispositifs de « retraite – pénibilité » qui vont les résoudre, sans doute pas. Ou alors, on arriverait à des dispositifs « retraite – pénibilité » qui seraient susceptibles de couvrir, je ne sais pas, 95 % des professions, puisque des situations de type « le métier s'est dégradé ; les pressions temporelles ne sont pas possibles ; je suis complètement usé ; je ne me reconnais plus du tout dans ce que je fais ; la qualité même de mon travail se dégrade ; je vais au travail à reculons », tout ça survient dans des professions sur lesquelles des caractéristiques fortes classiques de pénibilité nocive pour la santé à long terme ne sont guère présentes.

A. Jolivet : En fait, le problème de ces dispositifs-là, qui sont dispersés et pas du tout harmonisés, qui forment des espèces de points où on prend en compte la pénibilité, ou des dispositifs généraux par lesquels transitent aussi des gens qui connaissent des situations de travail pénible, lorsqu'ils se réduisent, c'est que, s'il n'y a pas d'autres dispositifs ou s'il y a des dispositifs mais qu'ils ne sont accessibles qu'à des personnes remplissant des critères très stricts, tout le problème reste presque entier. C'est-à-dire qu'il y a un certain nombre de gens qui sont, de leur propre point de vue, dans des situations de travail pénible, qui ne sont pas reconnus par certains critères et qui essaient de trouver des voies de sorties annexes. Quand ces voies-là se réduisent, il y a toujours report sur quelque chose. Aujourd'hui, après le report sur le chômage qu'indiquait Serge, report assez net depuis pratiquement le milieu des années quatre-vingt, le fait que, d'une part, la durée d'indemnisation est réduite (et ce sera sans doute relativement irréversible, à mon avis) et, d'autre part, le fait que les

dispositifs de préretraite se réduisent en termes d'effectifs, que certains disparaissent, ça veut dire que tout va se « reporter » sur la troisième voie qu'est la sortie « invalidité - maladie - inaptitude ». À mon avis, aujourd'hui, ceux qui sont en front de toutes ces questions-là, ce sont les personnes qui gèrent la santé au niveau des caisses primaires ou de la médecine du travail. Elles vont voir arriver des gens qui, avant, pouvaient transiter par d'autres biais et qui, aujourd'hui, ne peuvent plus et qui, du coup, vont devoir exprimer ça sur un registre qui est la maladie, la dépression, toutes les atteintes que l'on peut avoir et qui sont en lien avec l'impossibilité de faire face à une situation de travail ou le refus de continuer dans des conditions telles qu'elles sont.

S. Volkoff : Ce qui, dans d'autres pays, a été d'ailleurs un mode de prise en charge...

A. Jolivet : Ce qui est assez avéré dans d'autres pays qui n'ont pas de dispositifs de préretraite comme les nôtres, qui n'ont jamais eu cette ampleur. Au début de l'introduction, je parlais des pays qui ont un taux très élevé d'emploi des salariés âgés. Or, il est quand même remarquable de voir qu'en Suède, au cours des trois, quatre dernières années, il y a eu une progression considérable des arrêts-maladie de longue durée, à tel point que c'est devenu un débat national en Suède. Comme, par hasard, une des populations particulièrement concernée par cette augmentation des arrêts de longue durée, est la population des travailleurs âgés. L'idée, c'est qu'il existe des équivalents fonctionnels qui sont relativement imparfaits, et que lorsqu'une voie se ferme et que les aspirations ou les problèmes ne sont pas résolus vraiment directement, on trouve une autre voie pour contourner cette difficulté. Donc, quand on a fermé certains dispositifs à la fin des années quatre-vingt, il y a eu un report sur le chômage. Si on ferme encore plus et qu'on réduit les conditions d'indemnisation, on risque d'avoir un report sur le côté « santé, inaptitude ». On va donc voir arriver des gens qui ne sont pas le public habituel et dont la demande sera sans doute très forte, sauf si un dispositif spécifique est mis en place. À ce moment-là, la question est de savoir quels critères sont retenus. Est-ce qu'on retrouve dans cet éventuel dispositif les mêmes partages entre statuts, entre grandes et petites entreprises ? Est-ce qu'on privilégie une logique « métier et exposition réelle » ou bien une logique « accord de branche » ? Si on prend une branche, on ne résoudra pas vraiment la question. Et puis, il restera toujours le problème de personnes qui sont incapables de continuer dans les conditions existantes et qui n'ont accès à rien. Il n'est pas moins légitime d'être cadre dans une entreprise et d'être épuisé psychologiquement que d'être ouvrier et être atteint de TMS (troubles musculo-squelettiques). Il n'y a pas de mesure et de comparaison à faire.

G. Cornet : Oui, je voudrais souligner cet aspect de vases communicants entre les systèmes. Il est un peu inévitable et on a vu, par exemple, ce qui s'est passé en Finlande. En Finlande, ils avaient une forte tradition des préretraites et retraites anticipées, des sorties avec différentes voies, dont celle de l'invalidité, et ils sont quand même sortis d'un cercle vicieux en accentuant le changement culturel, à la fois sur la valorisation du travail des gens âgés et sur l'effort fait auprès des entreprises pour changer les conditions de travail, pour que les gens se sentent mieux dans l'entreprise. Ce qui n'a pas du tout été fait en France, on a mis l'accent sur le côté financier et pas sur les conditions de travail. Cet aspect très négatif, très pénible du travail est spécifique à la France. Le problème que vous posez renvoie à un changement culturel à la fois sur la valeur du travail et sur l'organisation du travail, parce que l'organisation du travail doit prendre en compte la pénibilité du travailleur âgé pour qu'il veuille rester, pour qu'il ait envie de rester, s'il le peut.

A. Jolivet : La pénibilité pour tout le monde.

P. Cornet : Oui, pour tout le monde mais particulièrement pour les travailleurs âgés.

D. Davigne : Je termine actuellement une recherche concernant les départs d'activité anticipés à EDF/GDF. Pour aller dans votre sens, la question que je me pose, c'est que dans le débat actuel sur la réforme des retraites, les revendications, etc., est-ce que justement quand on entend, y compris la demande de prise en compte de la pénibilité, on s'attelle à préciser ce que c'est que la pénibilité ? Je ne l'entends pas beaucoup. On reste, me semble-t-il, essentiellement sur des critères de santé physique, la question de pénibilité mentale est peu avancée. Or, compte tenu de la dégradation de la vie au travail, avec tout ce que ça représente, ce que l'on voit dans les entreprises, c'est l'envie de par-

tir, de fuir le travail de plus en plus tôt, pas parce qu'on en a assez du travail mais parce qu'on en a assez de tout ce qui se passe dans le travail. Ce n'est pas parce qu'on rêve de retraite (et là, il y a un certain nombre d'entretiens que nous venons de mener qui sont très parlants de ce côté-là), mais qu'il s'agit avant tout de fuir et pas seulement pour des raisons de pénibilité physique. Ce que je veux dire c'est que 1/ est-ce que cette question de définition, redéfinition de pénibilité est suffisamment prise en compte par les organisations syndicales ? Ce qui renvoie y compris à la question de la santé mentale au travail. Et 2/ est-ce qu'il y a suffisamment de travaux scientifiques sur ce que vous venez de dire qui ne concernent pas seulement la question de travail et santé physique ? Voilà qui devrait amener un peu plus de pierres au débat sur ce à quoi nous allons assister, même si des critères de pénibilité essentiellement physiques peuvent être pris en compte dans la réforme.

S. Le Manchec : Je viens de relire le bouquin de Gollac et Baudelot, *Travailler pour être heureux* ! Ils mentionnent quand même la souffrance des cadres et je crois qu'ils disent de façon assez optimiste que l'on peut espérer, comme ce sont des catégories sociales qui ont plus l'habitude de s'exprimer ou d'analyser, on peut espérer qu'il y ait une nouvelle voie d'expression déjà, puisqu'il s'agit aussi d'évaluer la pénibilité et la souffrance.

S. Volkoff : Je réinsiste. Ne laissons pas ce malentendu persister tout au long du séminaire : évaluer la pénibilité, ça a deux facettes ! Évaluer la pénibilité pour bâtir un dispositif de préretraite qui tienne compte de la pénibilité tout au long du parcours professionnel, premièrement, et qui, deuxièmement, soit socialement justifiable. Je ne vois pas comment ça peut être autrement (j'avance cette position, en tout cas) qu'en tenant compte de caractéristiques du travail dont des connaissances suffisamment stabilisées établissent que ça a un effet sur l'espérance de vie ou au moins sur l'espérance de vie en santé. C'est une première facette. Parce que, sinon, tout ce que vous évoquez là et qui relève de l'intensité du travail et compagnie, ça embrasse la population active toute entière. Donc, une fois qu'on a, imaginons, traité convenablement ce volet, et espérons que les partenaires sociaux, les pouvoirs publics, etc. sauront les traiter convenablement, pour le reste, ce n'est pas autour de l'évaluation de la pénibilité et des dispositifs pour permettre aux gens de partir, à mon avis, qu'on va pouvoir le traiter. Ça me paraît même exclu, de mon point de vue. Je n'imagine pas qu'on puisse commencer à faire le tri, aujourd'hui, dans la population salariée de notre pays, entre ceux qui ont et ceux qui n'ont pas un travail pénible au sens que vous indiquez, c'est-à-dire l'ensemble des pénibilités liées aux efforts mais aussi à la bousculade, à l'urgence, aux relations de travail, à la qualité du travail, etc. Là, la réponse est ailleurs.

On va en reparler au fil du séminaire, mais c'est une question que je voulais te poser. Au passage, en creusant dans les entreprises les stratégies dans ces domaines-là, est-ce que tu as repéré des stratégies de changement d'emploi en fin de carrière ?

A. Jolivet : Juste en fin de carrière ?

S. Volkoff : Par exemple.

A. Jolivet : Une des choses que l'on fait quand on avance dans la vie active, c'est d'essayer de trouver l'emploi qui convient. L'emploi qui convient peut varier au cours de la vie, c'est-à-dire qu'on n'a pas forcément les mêmes attentes et les mêmes possibilités qu'au début de la vie professionnelle. Typiquement, de très grandes variabilités d'horaires, on peut assumer ça quand on est célibataire, c'est plus difficile à gérer quand on est dans un couple, et encore plus quand les enfants se rajoutent. Donc, il y a des choses que l'on peut accepter à certains moments de sa vie et que l'on n'accepte plus ensuite. Ensuite, en économie on voit ça un peu comme ça, l'idée c'est que l'on cherche un appariement entre le travailleur et l'emploi. Souvent, on envisage ça au moment de la recherche d'emploi, c'est-à-dire au moment où on cherche à être recruté. L'entreprise cherche à avoir le bon candidat pour le poste, et la personne cherche à avoir le poste qui lui correspond, avec toute la difficulté que ça peut présenter. On peut imaginer que ce processus se continue au cours de la vie, c'est-à-dire que l'on va chercher progressivement à atteindre le poste, le type d'emploi dont on estime qu'il est en rapport avec nos compétences, ce que l'on sait faire, ce que l'on sait le mieux faire, ce que l'on a appris en cours de route. (Il y a une loi qu'on s'amuse toujours à citer surtout en

gestion, c'est la loi de Peter, qui consiste à dire que l'on s'arrête au niveau à partir duquel on est incompetent, ce qui voudrait dire que le dernier poste qu'on occupe est toujours celui pour lequel on présente le plus d'incompétence...). La façon de fonctionner dans les grandes entreprises correspond que l'on appelle du « marché interne ». L'idée c'est qu'il existe un certain nombre de postes plus ou moins raccordés entre eux par des filières de progression que l'on concevait au départ comme des filières de progression hiérarchique mais qui peuvent être aussi des filières de progression professionnelle. L'idée, c'est que les gens peuvent changer de filière à certains moments, quand ils acquièrent un certain nombre de compétences, ou bien progresser le long de la filière en bas de laquelle ils arrivent quand ils sont embauchés. Alors, tout cela est très bien, sauf que toute la modernisation des entreprises, les changements technologiques, les changements d'organisation du travail font que, de plus en plus, ces filières, qui étaient censées être un peu linéaires, ne le sont plus du tout et, en plus, elles sont complètement raccourcies. C'est-à-dire qu'avant on avait plusieurs positions hiérarchiques, on devenait sous-chef, chef et ainsi de suite, mais aujourd'hui, de plus en plus, tous les niveaux intermédiaires sont réduits : il y a un animateur et tout de suite après on passe au chef d'atelier et si on peut supprimer le chef d'atelier et descendre un certain nombre de ses fonctions vers l'animateur... c'est de plus en plus le cas. Donc, la mobilité maintenant n'est plus une mobilité qui part en verticale vers une progression un peu hiérarchique, mais c'est une progression qui consiste, par exemple (on l'a vu dans une entreprise), à agglomérer de nouvelles compétences à un emploi, tout simplement parce que les emplois qui, avant, occupaient ces compétences disparaissent avec les réductions d'effectif. Autrement dit, les gens ne progressent pas parce qu'ils montent dans une échelle, ils progressent parce que, comme il y a moins de personnes employées, ils récupèrent des tâches qui, avant, étaient faites par d'autres. Alors, c'est aussi une forme d'évolution professionnelle mais, par contre, ça rend la mobilité d'un emploi à l'autre plus difficile, parce que, d'abord, il y a moins de postes offerts et, ensuite, parce qu'en général les gens qui sont dans ces postes-là vont rester un certain temps. Et on retrouve ici les problèmes de gestion des inaptitudes avec la faiblesse des postes que l'on peut offrir à des gens qui sont atteints par des inaptitudes, par exemple, à la production et pour lesquels on a peu de postes plus doux, parce que les quelques postes plus doux sont occupés très longtemps.

S. Volkoff : Il existe des entreprises dans lesquelles a été négocié un système de capital de primes ou de temps pour les travailleurs postés, pour leur permettre à un moment donné de se reconvertir en horaires de jour quand ça ne va plus, et sans mettre le travailleur posté dans la difficulté de découvrir que, sur l'ensemble des postes disponibles en horaires de jour, il ne peut occuper aucun d'eux puisqu'il n'a pas eu la formation adéquate. Ils ont donc, grâce à ce système de crédit temps ou argent, une période qui leur permet de préparer le passage. Je pense que ça vaudrait la peine de traquer des dispositifs existants (que ce soit des accords d'entreprise ou de branche) de ce type, c'est-à-dire qui offrent un cadre à des formes de réaffectation.

A. Jolivet : Il y a des dispositifs qui existent depuis extrêmement longtemps. Par exemple, dans la chimie, ce dont tu parles, alors pas sous la forme de capital, mais l'idée que l'on aménage le passage en horaires de jour des travailleurs (ça existe aussi dans d'autres entreprises, même s'il n'y a pas d'accord), l'idée que l'on va accompagner la décade progressive du salaire liée à la disparition de la prime de poste ou de nuit... ça existe. Mais, comme c'est un dispositif qui existe depuis très longtemps, ça ne joue pas sur les problèmes rencontrés aujourd'hui qui sont des problèmes, à mon avis, de décalage entre les besoins qu'on aurait de reclasser les gens en horaires de jour, par exemple, et le nombre de personnes que l'on a à reclasser. Il y a un décalage très net, encore aggravé par le fait que les réductions d'effectif réduisent encore le nombre de postes. Non seulement par nature certains sont externalisés, mais en plus la réduction des effectifs fait que l'on a peu de postes à offrir et que, du coup, les gens qui sont sur ces postes vont y rester longtemps.

S. Volkoff : L'histoire du CASA automobile, c'est vraiment ça.

A. Auger : Je travaille à la Caisse d'allocations familiales de la Seine-Saint-Denis, j'y suis directeur général. Pour ces questions de redémarrage de carrière, je pense que c'est jouable, y compris quand on a des réductions d'effectif, à condition qu'il y ait une volonté. Ceci étant, la difficulté est de s'y

prendre assez tôt. Je vois deux populations différentes chez moi. D'un côté, j'ai des travailleuses familiales. Une travailleuse familiale est une personne qui intervient dans des familles en grandes difficultés où la mère de famille n'est pas capable d'assurer le quotidien, et donc, elles interviennent pour assurer le quotidien de la famille et puis pour aider la mère de famille à reprendre ses fonctions, à retrouver du travail. C'est évidemment quelque chose de pénible et, en général, passé 45 ans, ça devient insupportable. Dans la plupart des entreprises, des associations qui emploient ce genre de personnel, entre 45 et 47 ans, c'est l'invalidité et puis c'est fini. Chez nous, nous avons choisi de reconvertir les gens et de leur offrir des formations très lourdes (ça peut être deux ans de formation à temps plein), mais ça marche très bien. Ces personnes se reconvertissent et ça marche très bien.

S. Volkoff : Elles se retrouvent dans vos bureaux alors après ?

A. Auger : Oui, elles se retrouvent soit dans des emplois de bureau, mais ça ne les intéresse pas parce qu'elles ont gardé le goût d'un contact avec le public ; ça peut être aussi des formations pour du travail social, d'éducatrices de jeunes enfants, il y a divers métiers ouverts. Disons que, lorsque l'une de ces personnes arrive à un moment où son activité, sa pratique professionnelle, commence à poser problème, il y a quelques journées d'entretien personnel avec la responsable « formation » pour essayer de déterminer avec elle quel sera le choix de carrière et comment on va pouvoir mobiliser des moyens. Moyennant quoi, ça marche. J'ai une autre population, par contre, qui présente un peu le même cas de figure et pour qui ça ne marche pas du tout, ce sont les informaticiens, parce que ma caisse gère aussi l'informatique pour l'Île-de-France. On a un centre informatique assez énorme (le troisième système « temps réel » au monde, quand même, avec 8 000 PC connectés en temps réel), et donc j'ai des informaticiens et des gens qui font du développement. Et les gens qui font du développement, souvent, sont usés arrivés à 50-55 ans. Ce sont des gens qui ont trente ans d'informatique, qui ont vu passer une demi-douzaine de systèmes de langage extrêmement différents et qui coïncent complètement. J'en ai plusieurs en tête qui sont absolument incapables de passer au développement orienté « objet », il y a là un saut qualitatif qu'ils ne savent pas faire. Mais on n'arrive pas à faire redéployer ces gens parce que, je pense, on est trop près de l'échéance classique de la retraite. Ce sont des gens qui se vivent comme des ratés de l'Arpe et donc qui refusent, inconsciemment bien sûr, parce qu'ils en discutent, on parle de reconversion, on essaye de voir, mais concrètement aucun projet ne peut aboutir. Je pense qu'ils sont arrivés trop près d'une échéance, de ce qu'ils ont senti comme une échéance, pour que ça serve à quelque chose. Donc, même avec une politique très forte de reconversion, on coince si on ne s'y prend pas très tôt.

A. Jolivet : Ce que je voulais dire tout à l'heure avec les histoires de marchés internes, c'est que les gens ont toujours un peu organisé leur trajectoire pour essayer de se retrouver dans des emplois moins difficiles. On soulignait le problème lié au fait que les postes disponibles soient moins nombreux. Il y a aussi le fait qu'à un moment donné on peut être prisonnier de son métier. C'est-à-dire que l'on s'est tellement investi dans un métier, même si on y trouve beaucoup de sources de mécontentement et de rancœur, que l'on n'est plus capable d'en sortir. Le métier d'enseignant, par exemple, est un de ces métiers qui happent complètement les personnes, dont on a du mal à sortir après. Tout à l'heure, on a beaucoup parlé des plus âgés, mais une des choses qui, à mon avis, va pousser les entreprises à bouger, c'est quand même que les générations plus jeunes ne sont pas du tout dans la même optique, c'est-à-dire que je ne suis pas sûre que le côté « je vais souffrir, je vais m'en prendre plein la figure, je vais finir usé », passe très bien. J'ai l'impression que les générations plus jeunes partent plus avec l'idée que, d'une part, « on ne veut pas être abîmé, on ne veut pas être abîmé physiquement, et moralement il y a aussi à se protéger » et que, d'autre part, « on ne veut pas finir comme nos parents, ou comme un certain nombre de personnes que l'on a vues ». Ça, ça va pousser les choses.

S. Volkoff : Pour ceux qui veulent un ouvrage intéressant sur le problème que vient de développer Annie à l'instant, c'est un livre qui s'appelle *Retour sur la condition ouvrière* de Stéphane Beaud et Michel Pialoux, paru il y a trois ans, et qui analyse fort bien comment des générations successives d'ouvriers et d'enfants d'ouvriers de Peugeot-Sochaux se positionnent par rapport au travail, sur les

questions d'emploi, de travail, de relations entre éducation et travail, même des enjeux de santé au travail. Et, en effet, cette enquête-là, très approfondie, confirme que « travailler très dur mais pas trop longtemps » est un jeu que toute une série de salariés n'a plus du tout envie de jouer. Et si, en plus, on leur annonce que c'est très dur et que c'est très longtemps, je crois que ça va encore aggraver les choses.

Chapitre 2

LES SALARIÉS FACE À LA FIN DE VIE ACTIVE ET À LA RETRAITE : LE POIDS DES ENJEUX DE TRAVAIL ET DE SANTÉ

Anne-Françoise Molinié (démographe du travail, Créapt)

Je voulais démarrer cet exposé sur les questions de fin de vie active par une citation, une interrogation, qui a été formulée par Le Gros Clark et Dunne, dans l'Angleterre d'après-guerre, et publiée en 1955. C'était un contexte de vieillissement de la population active et on s'interrogeait sur les possibilités d'utiliser davantage les ressources des travailleurs les plus âgés et, éventuellement, de les faire travailler plus longtemps. Mais on faisait le constat qu'il y avait une baisse des taux d'activité aux âges élevés. Cette contradiction entre le fait qu'on pensait avoir besoin de faire travailler un peu plus des personnes plus âgées, mais qu'en même temps les taux d'activité aux âges élevés baissaient, a suscité pas mal de travaux et de réflexions pour essayer de comprendre ce qui faisait que les personnes ne souhaitaient pas continuer à travailler (c'était alors plutôt autour de 60-65 ans). Et il y avait une question, qui a guidé pas mal de travaux de recherche, et que j'ai trouvée intéressante dans le contexte actuel : « À quels âges les hommes sont-ils obligés, uniquement en raison de leur âge, de quitter les métiers dans lesquels ils ont passé leur vie de travail ? (...) Laissant de côté toutes les influences arbitraires et sociales auxquelles un homme est soumis quand il approche de l'âge de la retraite, nous devons convenir que la nature réelle du travail qu'il fait est finalement décisive pour savoir combien de temps il peut continuer. »

Ça m'a intéressée de ressortir cette phrase, parce que je trouve que dans le débat social et scientifique qu'il y a actuellement autour des questions de fin de vie active, les questions financières sont privilégiées et les enjeux de travail et de santé sont très peu présents. Et je pense, quand même, que la façon dont on peut envisager sa fin de vie active n'est pas sans rapport avec les conditions de travail qu'on a rencontrées, non seulement en fin de vie active, mais aussi tout au long de son parcours professionnel. Ce qui m'intéresse dans cet exposé, c'est de mobiliser, à travers des instruments qui n'ont pas été conçus pour ça, toutes les ressources qu'on pouvait utiliser pour essayer d'éclairer ces enjeux de travail et de santé dans la perception que les salariés peuvent avoir de la fin de la vie active : « À quel âge partir, comment, etc. »

Il y a un instrument qui est en phase d'élaboration et qui est vraiment construit dans cette optique-là, ce sera une enquête (« SVP 50 ») auprès de salariés de 50 ans et plus. Ce que je vais vous présenter maintenant, c'est l'utilisation d'instruments qui n'ont pas du tout été conçus dans cette optique.

Il s'agit d'abord d'utiliser des résultats que Michel Gollac m'a communiqués, quatre ou cinq tableaux issus de l'enquête « Bonheur et Travail ». Cette enquête a été réalisée en 1997 dans le cadre de l'Insee auprès de 6 000 personnes. Les tableaux, que je vais vous présenter, portent sur le « rapport au travail » et la « vision de la retraite » pour des personnes de 50 ans et plus.

La deuxième source que je vais utiliser est l'enquête Visat (« Vieillesse, Santé et Travail »), qui a été réalisée par des médecins du travail du Sud-ouest de la France. La première phase de cette enquête a eu lieu en 1996, et c'est la seule que j'ai pu utiliser jusqu'à présent. La deuxième phase auprès des mêmes personnes a eu lieu en 2001-2002. Je vais donc vous présenter des résultats de ces deux enquêtes, qui n'ont pas du tout été conçues dans cette optique « fin de vie active ». De plus, se centrer sur les plus âgés conduira à n'utiliser qu'une petite partie de leurs échantillons.

J'ai aussi regardé la littérature qui s'est développée ces dernières années (notamment aux États-Unis), pour essayer de comprendre la contradiction actuelle entre des souhaits de prolonger

l'activité à des âges plus élevés et la réalité que l'on observe et qui est que les gens ont envie de partir, ou que les gens partent, pour des raisons diverses. Le premier constat, c'est la convergence de toutes les études pour constater l'importance du concept de « retraite » dans les pays industrialisés. Même si on refuse de plus en plus d'associer retraite et inactivité, partout la retraite est aujourd'hui socialement considérée comme une étape distincte, finale, normale, de la vie d'un travailleur ; ce qui n'était pas forcément évident il y a trente ans.

Par contre, quand on regarde les études et la façon dont elles définissent la retraite, on se rend compte qu'il est très difficile d'avoir, notamment quand on interroge les salariés, une définition « dure » de la retraite. Les définitions de la retraite diffèrent : parfois, on part de la perception qu'a un individu d'être à la retraite (« est-ce que vous êtes à la retraite ? » : oui, non) ; ou on prend le fait qu'il s'est complètement retiré du marché du travail, ce qui est encore une autre notion, puisqu'il peut y avoir des formes de retrait complet du marché du travail qui, au sens juridique du terme, ne correspondent pas aux notions de retraite. Il y a encore des cas où l'on considère qu'il y a retraite à partir du moment où la personne a beaucoup réduit ses heures de travail, avec l'hypothèse qu'en deçà d'un certain niveau il y a vraiment un phénomène de « retrait » important de l'activité par rapport à ce qu'on a eu au cours de sa vie de travail. D'autres études, notamment aux États-Unis où il a l'air d'y avoir de plus en plus de formes de travail « intermédiaires » entre l'activité et la retraite (travailler tout en ayant le statut de retraité, emplois de « transition », etc.), partent du fait que des personnes peuvent être considérées comme « en retraite » à partir du moment où elles ont quitté un emploi dit « principal » (*career job*), même s'il y a une poursuite d'activité professionnelle. Et il y a encore d'autres cas où on définit la retraite par le droit à une pension de retraite.

Tout cela pour dire que, quand on s'intéresse aux « fins de vie active », « âges de départ », « âges de départ en retraite », on est dans une zone extrêmement floue, extrêmement complexe et que, quand on interroge les salariés sur « à quel âge voulez-vous partir en retraite », « à quel âge êtes-vous parti ? », on ne sait pas toujours très bien à quoi ils se réfèrent. Et quand on regarde la littérature, il est très difficile de savoir si, quand on essaye d'élucider les facteurs qui jouent, on n'est pas aussi tributaire du fait que l'on a des définitions de la retraite qui sont très diverses selon les cas, et qui se situent dans des contextes institutionnels et du marché du travail difficilement comparables. Pour ma part, je vais utiliser des enquêtes qui ne sont pas centrées sur la retraite, et donc qui n'ont pas forcément réfléchi non plus à quel concept de retraite elles font référence. Et il y a des notions que je vais utiliser et que je n'ai pas retrouvées dans la littérature, comme la question de Visat, sur « se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ». Conceptuellement, c'est quelque chose qui n'est pas du tout établi, et je vais tenter *a posteriori* d'éclairer ce que ça peut vouloir dire.

1. ENQUÊTE « BONHEUR ET TRAVAIL » : PERCEPTIONS DE LA RETRAITE

Je vais partir d'abord de l'enquête « Bonheur et Travail » (voir le livre passionnant qu'en ont tiré Christian Baudelot et Michel Gollac, *Travailler pour être heureux ?*, paru chez Fayard en 2003). Les résultats que je vais vous présenter portent sur les réponses des 50 ans et plus à la question : « Quand vous pensez à la retraite, les propositions suivantes expriment-elles votre point de vue ? » Avec différents *items* : « un repos bien mérité », « une période où l'on risque de s'ennuyer », « l'occasion de commencer de nouvelles activités ou de faire ce que l'on n'avait pas eu le temps de faire », « une période où l'on risque de souffrir de solitude » et « une période où l'on se sent inutile ».

Parmi les 50 ans et plus, le premier constat est que les visions plutôt positives de la retraite sont très présentes. 77,7 % des gens parlent de la retraite comme « l'occasion de commencer de nouvelles activités ou de faire ce que l'on n'avait pas eu le temps de faire », quasiment 70 % évoquent « un repos bien mérité ». Les visions plus craintives de la retraite comme « période où l'on risque de s'ennuyer », « période où l'on risque de souffrir de solitude » ou « période où on se sent inutile », sont mentionnées par 12 à 15 % des personnes, ce qui n'est pas négligeable mais qui est quand

même le signe d'une vision de la retraite globalement positive et, quand même, largement partagée. On a essayé de voir si cette vision de la retraite est la même pour les hommes et pour les femmes, pour les différentes catégories sociales (ce que je vais vous présenter rapidement) mais surtout, si elle est la même selon le rapport que l'on a à son travail.

Hommes et femmes : ce ne sont pas des différences énormes, mais on trouve que les femmes mentionnent un petit peu plus souvent que les hommes (82 %, contre 74 % chez les hommes) une vision de la retraite comme « occasion de commencer de nouvelles activités », un tout petit peu plus souvent comme « un repos bien mérité », mais aussi « une période où l'on risque de souffrir de solitude » (*item* à rapprocher du fait qu'au-delà de 50 ans il commence à y avoir un peu plus de femmes seules que d'hommes seuls). Mais on retrouve chez les hommes comme chez les femmes, cette vision quand même globalement très positive de la retraite.

On peut faire un constat quasiment du même type, entre les différentes catégories socioprofessionnelles. La vision d'un « repos bien mérité » est plus souvent mise en avant par les ouvriers non qualifiés, les agriculteurs (mais ils sont vraiment très peu nombreux dans l'enquête), par contre, moins souvent par les patrons et les cadres. « L'occasion de commencer de nouvelles activités » est plus souvent mentionnée par les cadres ou les professions intermédiaires ; « la période où l'on se sent inutile » est nettement plus souvent mentionnée par les cadres que par les autres. Il y a quelques différences, certes, mais dans un contexte où, massivement, dans toutes les catégories sociales, la vision de la retraite comme « un repos bien mérité » et une « occasion de commencer de nouvelles activités » est très partagée. Cette vision de la retraite, malgré des différences, est quand même un constat socialement fort.

S. Einsenreich : Est-ce que cette représentation perdure après la retraite ?

A.-F. Molinié : Je ne peux pas vous répondre précisément à partir de l'enquête « Bonheur ». Je sais seulement que, quand on regarde quelles sont les activités mentionnées par les quelques retraités de l'échantillon, ce sont quand même des activités qui ont de la « consistance ». Ils font vraiment de nouvelles activités.

Pour analyser si ces visions de la retraite ont (ou non) à voir avec le rapport subjectif qu'on a entretenu ou qu'on entretient avec son travail, je vais m'appuyer sur une typologie des rapports subjectifs au travail, établie par Michel Gollac et Christian Baudelot. Elle est présentée sous forme d'un graphique d'analyse des correspondances multiples, où l'on voit que les rapports subjectifs au travail s'ordonnent selon deux axes factoriels : un axe qu'ils ont appelé l'axe du « bonheur », et un axe dit de « pression ».

Le « malheur » (c'est-à-dire ce que les auteurs appellent le « malheur ») n'y apparaît pas comme l'opposé du « bonheur ». Le « bonheur » s'oppose à deux zones qualifiées de « malheur » et de « retrait ». Il y a une zone qualifiée de « bonheur ET pression », correspondant à des situations d'investissement personnel très fort dans le travail, avec des termes du genre « aventure », mon travail, c'est une « aventure », c'est une « passion », donc un investissement très fort dans lequel le sentiment de bonheur au travail s'accompagne en même temps d'une forte pression. En face, au nord-est du graphique, on trouve des situations dans lesquelles à la fois il n'y a pas de bonheur au travail et où il y a de la pression : c'est la zone de « malheur », sentiment d'exploitation, avec des termes comme « galère », « mon travail, c'est une galère ». Le troisième pôle (au sud-est) correspond à des situations où il n'y a pas de bonheur dans le travail et pas trop de pression non plus. Des situations proches, par exemple, de celles décrites hier par Arnaud Parienty dans le milieu des enseignants, avec une position de retrait, où l'on essaie de mettre son travail à distance, de ne pas trop s'investir, « je fais juste ce qu'il faut ». Avec des formes de résistances collectives aussi ou de routinisation de son travail pour maintenir le travail à distance, ce qui serait difficilement possible avec trop de pression. En gros il y a ces trois pôles principaux, plus un quatrième correspondant aux situations de « bonheur sans pression », mais il y a moins de monde dans cette zone-là.

J'ai ensuite croisé l'appartenance à ces quatre pôles du rapport subjectif au travail (« bonheur et pression », « pas de bonheur et pression », « pas de bonheur et pas de pression » et « bonheur et pas de pression ») avec le sentiment, la perception que les gens ont de la retraite. Dans tous les cas, il n'y a pas moins de 60 % des personnes qui parlent de la retraite comme « un repos bien mérité ». Donc, même dans les cas où on est très investi dans son travail, où on considère son travail comme satisfaisant (d'ailleurs, c'est peut être ça aussi qui permet de le supporter encore après 50 ans), on a quand même une vision de la retraite comme « un repos bien mérité ». Comme on pouvait s'y attendre, ceux qui sont dans la zone avec « pas de bonheur » mais une forte « pression » (« le malheur ») voient un petit peu plus souvent la retraite comme « un repos bien mérité »

S. Volkoff : Si tu me permets, la troisième colonne est au même niveau que la première, ce qui est assez intéressant, c'est comme si finalement...

A.-F. Molinié : ... la pression jouait peu sur la vision de la retraite.

S. Volkoff : Ça va peut-être rejoindre les choses que tu vas dire après, c'est-à-dire que c'est le bonheur qui compte dans la différence.

A.-F. Molinié : On constate que, pour ceux qui sont en « retrait », la vision de la retraite comme « l'occasion de commencer de nouvelles activités ou de faire ce que l'on n'avait pas eu le temps de faire » est un peu moins souvent mentionnée. Comme si cette forme de désinvestissement de son travail se traduisait aussi par davantage de difficultés à imaginer qu'on va démarrer de nouvelles activités après la retraite.

Sur « une période où l'on se sent inutile » ou une « période où on risque de souffrir de solitude », il n'y a quasiment pas de différence en fonction du rapport subjectif au travail. Sur « une période où l'on risque de s'ennuyer », un tout petit peu plus fréquent, mais à peine, chez ceux qui sont très fortement investis.

F. Derriennic : C'est très intéressant. Si je retiens ce qui vient d'être montré, on observe plus de différences sur le croisement bonheur - pression pour la première question, à savoir « repos bien mérité », bien qu'il y ait peu de différences, a-t-il été dit. C'est vrai, il y a au moins 60 % des sujets pour chacune des cases qui déclarent que c'est un repos bien mérité, c'est une information importante, mais il y a quand même une différence de 20 % entre les cases extrêmes, et 20 %, ce n'est quand même pas négligeable, ça fait un risque relatif de l'ordre de 1,3. On n'est pas loin de 80 % dans la colonne dite « malheur » et 60 % dans la première colonne dite « ataraxie » [étymologiquement : absence de trouble]. Ça vaut, je pense, le coup de le remarquer parce que, derrière la colonne « malheur », j'imagine que les sujets en question sont probablement ceux qui ont déjà été décrits, plutôt des employés, plutôt des ouvriers. Donc, c'est quand même une piste qui a une certaine signification.

A.-F. Molinié : Je pense que ça a effectivement une signification, mais tu ne peux pas le dire strictement en termes de catégories socioprofessionnelles. Gollac et Baudelot montrent bien que tu retrouves ces notions-là dans toutes les catégories socioprofessionnelles. On ne peut pas dire que tous les ouvriers sont du côté du malheur, ce n'est pas vrai.

S. Volkoff : Globalement, dans l'enquête « Bonheur et Travail », ce qui se différencie fortement socialement, ce sont les positions de retrait qui sont beaucoup plus fréquentes dans les catégories sociales de moindre niveau de qualification. Du point de vue de la situation de malheur ou de souffrance, etc., c'est un peu plus dans les catégories inférieures de la hiérarchie sociale, mais la différence n'est pas considérable.

S. Einsenreich : J'aurais aimé avoir une petite précision sur la notion de « bonheur », justement. Est-ce que le bonheur est entendu comme un travail qui permet un certain confort au niveau de son intensité ? Quelle définition a été donnée de cette notion ?

A.-F. Molinié : Je peux difficilement vous répondre rapidement. Baudelot et Gollac ont fait tout leur livre là-dessus. Mais il y a des tas de notions qui interviennent dans la façon dont ils parlent du

bonheur, à la fois sur le contenu du travail, sur l'investissement, sur le fait d'avoir envie que ses enfants fassent le même travail que soi...

S. Volkoff : « Travail qui permet de rester dans le coup ». Enfin, c'est une analyse des correspondances multiples, donc c'est une combinaison de questions d'où est sorti cet axe, dont ils expliquent, *a posteriori*, qu'il est légitime de le baptiser « axe du bonheur ».

A.-F. Molinié : Ce n'est pas une question. « est-ce que vous êtes heureux ou pas ? », c'est vraiment une description très complexe.

S. Volkoff : La question qui apparaît dans l'analyse comme majeure, comme structurant cet axe, Anne-Françoise l'a expliqué, c'est « souhaiteriez-vous, ou auriez-vous souhaité si vous aviez des enfants, que vos enfants fassent le même métier que celui que vous faites ? ». Ça, c'est très discriminant.

A.-F. Molinié : Ce que je peux dire aussi, par rapport au sujet que l'on traite ici, c'est que l'*item* « j'ai l'impression que mon travail me vieillit prématurément » est complètement du côté du « malheur » dans la typologie.

A. Weill-Fassina : Même type de question sur la pression temporelle : est-ce que la pression temporelle, c'est « je dois faire ça en 1 minute 30 » ? Ou est-ce que c'est « je suis toujours en train de courir parce que j'ai beaucoup de travail... » ?

A.-F. Molinié : Quand Baudelot et Gollac parlent de « pression », ce n'est pas la pression temporelle uniquement. Il y a des dimensions qui renvoient aussi à un sentiment d'équité, d'oppression... C'est tout un espace complexe, l'espace de la pression.

S. Volkoff : Il y a « mon travail est tel que je suis obligé d'y repenser chez moi », il y a des dimensions multiples comme ça sur lesquelles ils ont mis le mot « pression », parce qu'à un moment donné il faut utiliser un terme synthétiseur. Il y a « je suis souvent obligé de me dépêcher dans mon travail », toute une série de questions qui se retrouvent, dont on constate, après l'analyse, qu'elles se retrouvent dans une même zone du plan d'analyse, et autour desquelles ils mettent le terme de « pression ».

A.-F. Molinié : Mon propos n'était pas de vous présenter de façon approfondie cette typologie des rapports subjectifs au travail ; mais de l'utiliser sous l'angle : « qu'est-ce que ça a à voir avec la vision que l'on a de la retraite ? ». C'est vrai que j'ai été un peu étonnée de trouver une vision aussi largement partagée et positive de la retraite, malgré quelques différences.

2. ENQUÊTE « VIEILLISSEMENT, SANTÉ ET TRAVAIL »

Maintenant, je vais passer à un autre outil, l'enquête Visat, qui, elle non plus, n'a pas du tout été conçue dans une optique « fin de vie active », mais dans une optique d'analyse des relations entre le vieillissement, la santé et le travail. Elle a été réalisée dans le cadre de la médecine du travail par une centaine de médecins dans trois régions : Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon et Aquitaine. L'échantillon initial, enquêté en 1996, était de 3 237 salariés nés sur quatre années d'âge séparées de dix ans : 1964, 1954, 1944 et 1934, et qui avaient donc entre 32 et 62 ans lors de la première phase. Comme dans l'enquête Estev [« Enquête santé, travail et vieillissement »], on se dit qu'en prenant un échantillon calé sur des années d'âge distantes, on va réussir à voir des choses sur le vieillissement, parce qu'en dix ans, on peut observer des évolutions avec l'âge. Ce n'est donc pas un échantillon représentatif de l'ensemble de la population, déjà parce que construit sur quatre années d'âge, et en plus, parce qu'il n'est représentatif que de la « clientèle » des médecins du travail qui ont participé à l'enquête, mais pas de l'ensemble de la population française.

En 1996, il y avait deux questions qui concernaient la perception des salariés sur leur fin de vie active : « Est-ce que vous vous sentez capable d'occuper votre emploi actuel jusqu'à la retraite ? »,

avec les items « oui tout à fait », « plutôt oui », « non, pas tellement » et « non, pas du tout » ; et, deuxième question, « Le souhaitez-vous ? ». Vous allez voir que je me suis surtout intéressée à la première question, parce qu'en fait il n'y a pas énormément de différences entre les deux et que, quand je cherchais les déterminants, je tombais sur les mêmes choses.

« Vous sentez-vous capable d'occuper votre emploi actuel jusqu'à la retraite ? » Conceptuellement, je ne sais pas ce que ça veut dire. J'ai demandé si les médecins du travail qui ont participé à l'enquête savaient un peu me dire ce que les personnes avaient répondu, mais personne n'a su me dire. Donc, mon travail a été, *a posteriori*, d'essayer d'éclairer ces réponses « oui, je me sens capable » ou « je ne me sens pas capable », en fonction d'un certain nombre de choses qui sont mentionnées ailleurs dans l'enquête ; parce que, *a priori*, ce n'était pas du tout évident de donner du sens à cette interrogation.

À ma connaissance, c'est la première enquête quantitative qui comportait cette question. Elle a ensuite été reprise dans l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2000 (dont j'ai fait l'exploitation sur l'âge) sous la forme : « Vous sentez-vous capable d'occuper votre emploi actuel jusqu'à l'âge de 60 ans ? » Auparavant, je ne connais aucun exemple de ce type de question dans des enquêtes quantitatives. Par contre, j'avais en tête des questions posées par des ergonomes dans des travaux de terrain, notamment Catherine Teiger et Antoine Laville dans des situations de travail répétitif sous contrainte de temps avec des femmes dans l'électronique et dans la confection. Ou encore Jeanne Marcellin dans l'automobile pour des hommes qui travaillaient à la chaîne. Ils avaient demandé (je ne me souviens pas de la formulation exacte, mais c'était quasiment ça) : « Jusqu'à quel âge pensez-vous qu'on puisse rester dans votre travail ? » Ils faisaient le constat que les âges limites qui étaient donnés étaient très bas mais étaient quand même supérieurs aux âges qu'on observait réellement. Par exemple, dans la confection, les départs réels se faisaient autour de 25 ans, mais en général l'âge qui était mentionné était plus élevé que 25 ans. Et ils constataient également que plus les femmes approchaient de cet « âge limite », plus l'âge qu'elles donnaient diminuait, comme si au fil de l'âge et de l'expérience de ce travail, on avait une représentation qui s'affinait du fait des difficultés rencontrées.

Le premier constat que j'ai fait est que ce n'est pas du tout la même chose dans une enquête statistique interprofessionnelle ou quand on est dans une usine sur une chaîne. Dans les enquêtes, ce qu'on trouve globalement, c'est que la proportion des personnes qui se sentent capables ou qui souhaitent occuper leur emploi jusqu'à la retraite augmente énormément avec l'âge. La proportion de ceux qui se sentent capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite est beaucoup plus faible à 32 ans qu'elle ne l'est à 42 et surtout à 52 ans. Probablement, une des hypothèses que l'on peut faire (et on va l'affiner après), c'est que, derrière le terme « se sentir capable », il n'y a pas la même chose aux différents âges. Toujours globalement, « se sentir capable » et « souhaiter », ça a exactement la même allure en fonction de l'âge. Si on ne se sent pas capable à 32 ans, ça renvoie en partie à des contraintes du travail, mais ça renvoie aussi au fait qu'on envisage de bouger, qu'on a envie de faire autre chose que de rester dans le même emploi toute sa vie. Et on ne se sent pas capable de rester dans le même emploi, pour d'autres raisons qu'à 52 ans. À 52 ans, il y a aussi de nombreux ajustements qui ont pu se produire au cours de la vie de travail et rester dans son emploi jusqu'à la retraite (même si on ne sait pas dans l'enquête quel est l'âge de la retraite), c'est plus facile à envisager.

S. Eisenreich : En même temps, à 52 ans, on ne peut pas trop espérer changer de travail de toute façon.

A.-F. Molinié : C'est ce qu'on va voir. Quels sont les facteurs qui jouent ? J'avais croisé « se sentir capable » et « souhaiter », donc il y avait ceux qui se sentent capables et souhaitent, ceux qui se sentent capables et ne souhaitent pas et ceux qui ne se sentent pas capables. Dans un premier temps, j'ai travaillé sur les deux variables et sur les variables croisées, mais les effectifs dans Visat ne permettent pas de travailler, par exemple, sur ceux qui disent : « Je me sens capable, mais je ne souhaite pas. » De plus, quand j'ai croisé « se sentir capable » ou « souhaiter » avec d'autres caractéris-

tiques, finalement, je tombais à peu près sur les mêmes résultats. Donc, ce que je vais présenter, sera uniquement à partir des réponses à « se sentir capable ».

Dans un premier temps, je me suis interrogée sur ce qui fait qu'on dit qu'on « se sent capable de rester dans le même emploi jusqu'à la retraite » :

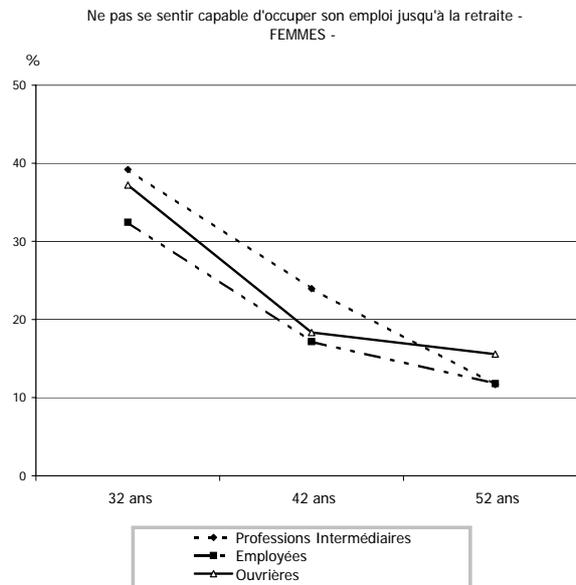
- est-ce que ce sont les mêmes facteurs aux différents âges, ou pas ?
- est-ce que ça a à voir avec la catégorie socioprofessionnelle ?
- ... avec les parcours d'emploi (les quelques variables que j'ai pu glaner sur ce sujet) ?
- ... avec le « parcours-travail », le fait d'avoir connu certaines contraintes, pas simplement actuellement mais dans son passé ?
- avec les caractéristiques de son travail actuel ?
- avec les perspectives qu'on a dans son travail, les perspectives de promotion, de carrière, d'avoir des possibilités ouvertes devant soi - ou pas -, et avec sa santé.

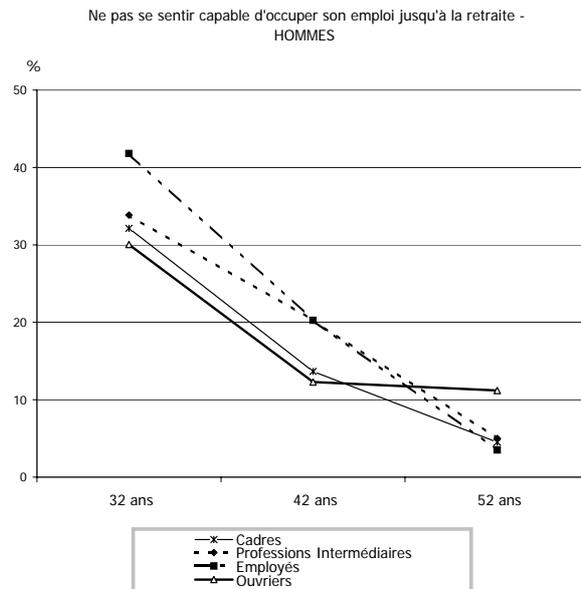
J'ai analysé un peu systématiquement cette réponse dont je ne savais pas exactement ce qu'elle voulait dire, « se sentir capable... ». J'ai regardé ce que donne tout ça et ensuite j'ai essayé de synthétiser un peu le paysage.

2.1. « Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite » et catégorie socioprofessionnelle

Les différences ne sont quand même pas énormes entre les catégories socioprofessionnelles. À 32 ans, les femmes de professions intermédiaires et les employées disent un peu plus souvent : « Je ne me sens pas capable de rester dans cet emploi jusqu'à la retraite. » Par contre, à 52 ans, les femmes ouvrières le mentionnent un petit peu plus fréquemment que les autres.

Ne pas se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite et catégorie socioprofessionnelle





Chez les hommes, on retrouve aussi les ouvriers à un niveau plus élevé à 52 ans. Par contre (et on retrouvera cette particularité des hommes employés à d'autres moments), les hommes employés, notamment à 32 ans et 42 ans, ne se voient pas du tout rester dans le même emploi toute leur vie. Mais finalement, ce ne sont pas des différences énormes. Et notamment quand on essaye de rentrer l'âge, les caractéristiques de secteur, de taille de l'entreprise et les catégories socioprofessionnelles dans des modèles qui essaient de faire la part des différents facteurs, les effets de la catégorie socioprofessionnelle disparaissent complètement. Donc, même s'il y a de petites différences, la catégorie socioprofessionnelle ne permet pas d'expliquer le fait de se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite.

Des travaux que j'avais faits sur des différences entre générations montraient aussi qu'il y a des caractéristiques de parcours d'emploi qui différencient beaucoup plus les générations que les catégories socioprofessionnelles.

2.2. « Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite » et parcours d'emploi

Je me suis donc demandé s'il n'y avait pas aussi des phénomènes de ce genre et que, si on regardait l'âge auquel on a commencé à travailler, le niveau d'études, on n'allait pas trouver des différences plus importantes que ce qu'on trouve quand on compare des catégories socioprofessionnelles à un moment donné. Donc, j'ai analysé la proportion de salariés qui disent « ne pas se sentir capable d'occuper leur emploi jusqu'à la retraite » en fonction de différentes caractéristiques de parcours d'emploi. À chaque fois, j'ai coupé la population en deux : ceux qui ont commencé à travailler avant 16 ans et ceux qui ont commencé à travailler à 16 ans et au-delà. J'ai mis entre parenthèses ceux qui ont commencé à travailler avant 16 ans pour les 32 ans de l'enquête, parce qu'il n'y en a quasiment pas dans cet échantillon-là. À 42 ans, on voit qu'il y a de petites différences mais finalement, les liens entre l'âge auquel on a commencé à travailler et le fait de se sentir ou pas capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite, ne sont pas si forts que ça. Niveau d'études : ceux qui ont un niveau d'études plus haut (la barrière étant à la cinquième), ceux-là, à 32 et 42 ans, se sentent moins souvent capables de rester dans le même emploi, c'est-à-dire qu'ils ont une autre vision de la vie professionnelle visiblement. Par contre, à 52 ans, le niveau d'études ne joue plus.

Il y a deux variables pour lesquelles j'ai trouvé des différences qui étaient quand même assez importantes, notamment aux âges élevés. C'est « avoir une ancienneté dans son emploi », de « cinq ans ou plus » *versus* de « moins de cinq ans », et « avoir eu un nombre d'emplois différents », soit

« moins de cinq » tout au long de sa vie de travail *versus* « cinq et plus ». Donc, des sortes d'indicateurs de stabilité de parcours ; je ne sais pas si ce sont de bons indicateurs ou pas, mais c'est tout ce que j'avais dans l'enquête. Et on constate, au moins aux âges élevés, que ceux qui sont depuis moins de cinq ans dans leur emploi, ou ceux qui ont eu des parcours avec cinq emplois et plus, sont plus fréquemment amenés à dire : « Je ne me sens pas capable, etc. » J'étais un peu perplexe en voyant ça, et c'est vrai que les hypothèses que j'ai été capable de faire (vous allez peut-être m'en donner d'autres) sont complètement contradictoires. Il y a une hypothèse de valorisation de la mobilité : ce sont des gens qui ont eu l'habitude de bouger, et donc le fait de rester dans le même emploi, même à 52 ans, c'est quelque chose qu'ils ne souhaitent pas. Et puis, il y a probablement, surtout lorsqu'on avance en âge, le côté « coûteux » de la mobilité. Globalement, dans toutes les statistiques, on voit qu'il y a une réduction de la mobilité avec l'âge. Dans Visat, à 52 ans, des parcours plus mobiles (tels que l'on peut les saisir à travers ces deux indicateurs un peu mal ficelés) semblent s'accompagner plus souvent d'un sentiment d'usure, qui empêcherait de se sentir capable de rester jusqu'à la retraite. À l'inverse, on pourrait aussi dire que pour ceux qui ont eu des parcours plus stables, finalement, rester encore dans le même emploi pose moins de problème. On a donc différents registres d'interprétation assez contradictoires dans lesquels je ne sais pas faire le tri.

T. Barnay : Est-ce qu'il n'y a pas une confusion, et vous le présentez d'ailleurs comme ça, sur l'interprétation de la question ? Est-ce que la question porte sur les capacités physiques à occuper un emploi, ou sur la volonté de mobilité sociale ? Parce que, dans les premiers résultats, « se sentir capable », ça augmente avec l'âge alors qu'on a plutôt une préférence pour le loisir qui va augmenter. Est-ce que c'est un sentiment de résignation en se disant : « Bon, je vais jusqu'au bout » ? Une telle question porterait plus sur l'aspect santé que sur l'aspect volonté de mobilité, *a priori* ?

A.-F. Molinié : Je ne peux pas définir *a priori* le sens de cette variable et je ne sais pas comment les personnes l'ont interprétée. A la limite, ma conclusion sera de donner un peu de sens à cette question qui a atterri dans un questionnaire statistique, qui n'a aucun statut conceptuel, et à laquelle on ne sait pas comment les gens ont répondu. J'essaie de comprendre ce qui fait qu'ils disent qu'ils se sentent capables ou pas. Mais je pense qu'il y a des registres très différents et que les pondérations de ces registres ne sont sûrement pas les mêmes selon les âges, peut-être pas les mêmes selon les catégories socioprofessionnelles, selon les métiers, l'expérience que l'on a eue. C'est sûr que ça mélange plein de choses différentes. Est-ce qu'on arrivera à le clarifier ? Je ne sais pas. Mais ça dit des choses intéressantes sur la perception que les personnes ont de leur vie de travail et des perspectives qu'elle leur ouvre (ou pas). Michel Gollac, Damien Cartron, Antoine Valeyre et Pierre Boisard, lors d'une exploitation des enquêtes européennes (sous l'angle « intensification du travail, intensité du travail »), ont lu cette variable (parce qu'il y a quasiment la même : « se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à 60 ans ») comme un indice de « travail soutenable ». Ce que je trouve m'incite à penser qu'il n'y a pas que ça, mais il y a un peu de ça aussi.

G. Cornet : Est-ce que, dans vos enquêtes européennes par exemple, vous avez pu regarder les enquêtes d'Ilmarinen en Finlande, sur l'estimation de la capacité au travail avec son *Work Ability Index* ? Son enquête est assez précise, parce qu'elle se réfère à l'état de santé, aux handicaps médicalement constatés, à la pénibilité des postes aussi, etc.

A.-F. Molinié : Ilmarinen avait fait aussi une exploitation des enquêtes de Dublin, mais sur autre chose. Donc, je ne sais pas.

F. Derriennic : À propos de l'indicateur d'Ilmarinen, que je sache, il n'était pas utilisable dans l'enquête Visat. Est-ce qu'il y avait les informations nécessaires pour pouvoir le reconstruire ?

A.-F. Molinié : Non, les questions ne sont pas du tout posées.

F. Derriennic : Je fais juste une petite remarque au passage. Il va être très intéressant de poursuivre la réflexion sur l'enquête Visat quand on aura les informations sur la deuxième phase en longitudinal. Parce que là, on est en transversal et donc en dehors de l'interprétation de la question qui est posée, les variables « avoir, au moment de l'enquête, moins de cinq ans ou plus de cinq ans

d'ancienneté dans l'emploi en question », « avoir connu des périodes de chômage ou pas » Ça suggère aussi que peut-être des sélections de sujets entrent en jeu et que les sujets qui sont dans les moins de cinq ans en question sont peut-être, par ailleurs, des sujets qui ont eu à connaître des difficultés, ne serait-ce que des problèmes de santé. Ce qui pourrait expliquer, ce serait logique, qu'ils se « sentent moins capables de ».

A.-F. Molinié : Ce qu'on pourra aussi voir quand on fera l'exploitation de la suite, c'est si le fait d'avoir dit : « je ne me sens pas capable de rester dans mon emploi jusqu'à la retraite » est vraiment prédictif ou pas de ce qui va se passer.

2.3. « Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite » et parcours de travail

J'ai essayé de regarder aussi les parcours de travail, mais c'est très compliqué parce que, dans des modèles qu'on utilise souvent, soit d'analyses de correspondances multiples, soit de régressions logistiques, on a du mal à apprécier l'importance des caractéristiques du travail passé. En effet, quelqu'un qui a eu une contrainte de travail au cours de sa vie de travail passée, comme par exemple du travail en horaires alternants, « ressemble » beaucoup plus, statistiquement parlant, à quelqu'un qui est aujourd'hui en horaires alternants qu'à quelqu'un qui ne l'a jamais été. J'ai finalement essayé sur deux *items*, pour lesquels les effectifs sont un peu nombreux pour les expositions passées : le travail posté ou les horaires de nuit. J'ai regroupé plusieurs situations : les horaires alternants, le travail qui oblige à se coucher après minuit ou à se lever avant 5 heures, le travail de nuit. Et pris en compte les expositions actuelles, passées, ou jamais à ces contraintes. Et, dans ces trois populations, j'ai regardé, à chaque âge, les réponses à « se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite ». Pour les femmes, à 32 ans, c'est parmi celles qui sont actuellement exposées ou qui l'ont été dans le passé que la proportion de réponses « je ne me sens pas capable de faire le même travail jusqu'à la retraite » est la plus élevée. Par contre, à 52 ans, c'est parmi celles qui sont actuellement exposées que cette proportion est la plus basse. Comme s'il y avait eu des sélections et des ajustements dans la vie de travail et que celles qui restent à 52 ans et qui sont encore exposées à du travail posté ou du travail de nuit (ce sont beaucoup des infirmières ou autres personnels hospitaliers) se disent qu'elles peuvent y rester jusqu'au bout. Les autres sont parties avant. On trouve d'ailleurs que celles qui étaient exposées dans le passé sont celles qui mentionnent le plus fréquemment le fait de « ne pas se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ». Chez les hommes, c'est tout à fait différent, et, à 52 ans, qu'il y ait du travail posté passé, actuel ou jamais, les proportions de ceux qui se sentent capables (ou non) de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite sont les mêmes.

S. Volkoff : Charles, sur les infirmières âgées, de nuit et plutôt dans l'idée de continuer ? Excuse-moi de t'interpeller, mais je ne vais pas rater l'occasion.

C. Gadbois : En fait, ma réponse sera une question. Puisque tu dis que tu as beaucoup d'infirmières, c'est quoi beaucoup ? Est-ce qu'il est possible de faire une analyse séparée ?

A.-F. Molinié : Par âge, non. Globalement, oui. Olivier Gonon l'a fait dans sa thèse sur les infirmières, mais dès qu'on croise en plus avec l'âge et d'autres choses, on n'y arrive plus. Combien il y en a ? Je n'ai pas présenté le tableau des effectifs dans Visat.

S. Volkoff : Deux cents et quelques...

A.-F. Molinié : Oui. Les infirmières sont là, dans les professions intermédiaires de la santé, et dans les personnels des services aux particuliers et dans la fonction publique (mais il n'y en a pas beaucoup). Donc, ça fait quand même une partie de l'échantillon, et quand on compare hommes et femmes à ces âges-là, ça fait une grosse différence.

P. Le Frious : J'avais une question sur la compréhension de la question qui était posée. Est-ce que la question peut être comprise, là ça concernait le travail de nuit ou les horaires alternés, comme « est-ce que vous vous sentez capable de continuer à exercer dans ces conditions-là ? ». Par rapport

à une population de femmes qui a 32 ans, moi, je me dis qu'il y a peut-être aussi des enfants en bas âge, ou la perspective d'en avoir, et ça change complètement la projection que l'on peut se faire.

A.-F. Molinié : Là, je voulais essayer d'approcher des choses sur le travail passé. Pour les horaires actuels, il y aura d'autres choses que je vais reprendre. C'est probablement une des dimensions.

A. Van Daele : J'ai une question par rapport aux résultats et en particulier les derniers que vous venez de présenter. Je me demande s'il n'y a pas un effet déclaratif avec l'âge. On a constaté ça aussi dans des questionnaires que l'on a fait passer notamment à des caissières de plus de 50 ans et de moins de 50 ans. L'effet déclaratif, c'est que les caissières de plus de 50 ans nous déclaraient : « pour nous, c'est moins pénible », et ce n'était pas seulement un effet sélectif avec l'âge, c'était un effet déclaratif. C'est-à-dire que c'était une manière de protéger leurs capacités vis-à-vis de l'interlocuteur. Même si on a pris toutes les précautions d'usage pour dire que quelles que soient leurs réponses, il n'y aurait pas d'effet négatif pour elles, on ne va pas évidemment éliminer les personnes qui déclarent qu'elles se sentent moins capables. Mais, systématiquement, et on l'a vu dans plusieurs questionnaires que l'on a fait passer, les plus âgées déclarent quelque chose qui leur permet de se protéger, de protéger leurs capacités vis-à-vis de l'interlocuteur, de l'autoprotection de capacités. C'est un effet déclaratif qui apparaît très fortement chez les plus de 50 ans. Et je me demande dans quelle mesure on ne minimise pas, on ne sous-estime pas ce type de biais des questionnaires sur les travailleurs plus âgés.

S. Volkoff : Il y a une chose que l'on ne dit pas depuis tout à l'heure, et c'est implicite dans ce que disait Anne-Françoise, c'est que les deux outils qu'elle a utilisés ont des protocoles d'interrogation très différents. L'enquête « Bonheur et Travail » est une enquête menée par des enquêteurs de l'Insee, chez des gens à domicile et, dans une certaine mesure, on peut se demander si ça relève de ce que vous dites, encore qu'à domicile, c'est différent d'une interrogation dans un cadre professionnel. Là, avec Visat, nous sommes dans un instrument, il faut le redire, de la médecine du travail, élaboré par des médecins du travail avec le concours d'un réseau de chercheurs et pensé par la médecine du travail. Quand Anne disait : c'est un concept un peu mou et qui fonde cette question », c'est vrai. C'est un concept un peu mou mais assez pragmatique quand même, c'est-à-dire que cette question est intégratrice d'un tas de composantes, finalement, du rapport à son travail : « vous sentez-vous capable de, etc. »...

A.-F. Molinié : Attends, c'est la conclusion, ça !

S. Volkoff : Oh, pardon,...mais pour répondre à la question que vous posez, c'est non seulement du déclaratif, mais c'est du déclaratif adressé aux médecins du travail. Et donc, en fait, c'est très en correspondance (je suppose que Fabienne Bardot y reviendra demain) avec ce qu'ils recueillent dans le cabinet médical. Cette phrase : « je ne me vois pas capable de ... » est en effet intégratrice de toutes les composantes que vous avez indiquées là en réaction aux questions...

A. Weill-Fassina : Par rapport à l'expérience qu'on a pu avoir, une expérience d'enquête sur des agents de la voie dans un métro parisien. En fait, il y avait une très grosse population qui partait. À 45 ans, il y avait pratiquement la majorité qui était partie. Et celle qui était encore là, c'est-à-dire les plus de 45 ans, les 50 ans, eux, ils allaient tenir jusqu'à la retraite. Mais donc, eux se sentaient capables et se sentaient d'autant plus capables qu'ils avaient franchi la barre des 45 ans, et aussi pour des raisons économiques, parce que, s'ils partaient en haut, ils perdaient 3 000 francs par an, ça vaut le coup d'être capable ! Je me demande s'il n'y a pas aussi cette notion-là, on a passé la barrière, on n'est pas dans le même état de santé, on n'a pas fait les mêmes choix.

A.-F. Molinié : Oui, c'est ce que l'on va voir sur un certain nombre de choses.

C. Gadbois : Sur ce que disait Serge à propos de l'adressage des réponses aux médecins du travail, ça peut évidemment fonctionner dans des sens très différents. On peut avoir des médecins du travail, disons, très militants qui obtiendront certains types d'adressage et d'autres qui le seraient moins et qui obtiendraient un autre type d'adressage. Encore que le fait de participer à l'enquête est sûrement aussi une sélection des médecins du travail.

A.-F. Molinié : Ça aussi ! Mais la relation avec le fait que les gens se déclarent ensuite « capables de rester.. » ou pas, c'est un peu complexe !

C. Gadbois : Pour revenir sur l'enquête de Gollac, il me semble que la question sur « le repos bien mérité », tu la présentes comme positive. Mais, est-ce qu'elle est si positive ? Là aussi c'est une réponse un peu ambiguë, parce qu'on pourrait l'interpréter comme « quand je dis, c'est un repos bien mérité, je suis en train de dire que je me suis crevé sans avoir été récompensé pendant des années et, finalement, ouf, je vais obtenir quand même une compensation ».

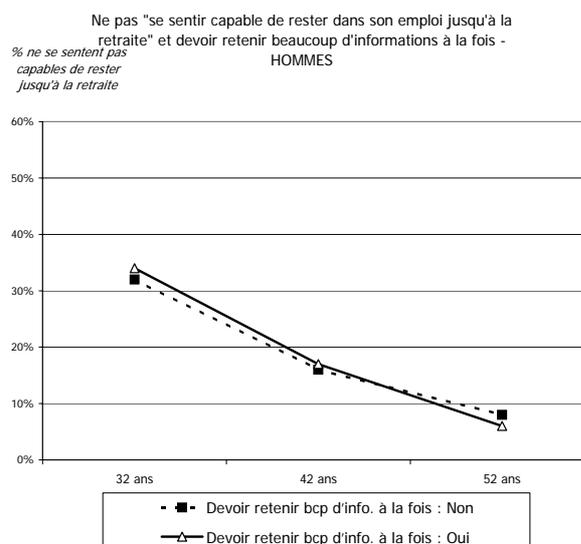
A.-F. Molinié : Je propose de verser cette question au débat après, peut-être de finir cette partie-là, parce que, effectivement, avec ces outils, on a des choses à la fois très intéressantes, pleines de contradictions qu'il faut mettre en regard les unes des autres pour réfléchir ensemble.

2.4. « Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite » et caractéristiques du travail actuel

Ce que je vais vous présenter maintenant, c'est la relation avec les caractéristiques du travail que les personnes ont actuellement, c'est-à-dire au moment de l'enquête - donc à 32, 42 ou 52 ans. Selon le même principe, j'ai essayé de voir, en fonction de l'exposition - ou non - à telle ou telle caractéristique du travail, quelle est la proportion de personnes qui disent qu'elles ne se sentent pas capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite. Je ne vais pas vous passer en revue toutes les caractéristiques du travail. Je me suis rendu compte qu'il y avait différents profils d'évolution.

Il y avait des cas où, finalement, il n'y a pas trop de différences dans la proportion de ceux qui ne se sentent pas capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite, entre ceux qui sont exposés et ceux qui ne sont pas exposés (le terme « exposé » n'étant pas tout à fait adapté). Je vais vous montrer un exemple chez les hommes : « ne pas se sentir capable... », en fonction du fait de « devoir, oui ou non, retenir beaucoup d'informations à la fois ».

Pas de différences entre "exposés" et "non exposés" dans la proportion de ceux qui *ne se sentent pas capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite* – Un exemple

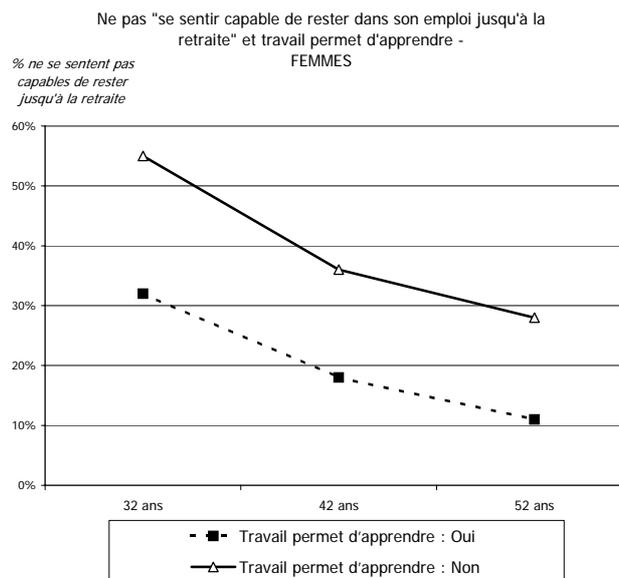


À chaque âge, être ou non soumis au fait de devoir retenir beaucoup d'informations à la fois, ne s'accompagne d'aucune différence dans la proportion de ceux qui « ne se sentent pas capables ». On retrouve dans ce même « profil » : certaines contraintes d'horaires, comme les horaires alternants ou de nuit ; d'autres horaires irréguliers, tels que le travail du *week-end* ; devoir supporter les exigences du public ; devoir retenir beaucoup d'informations ; être obligé de faire plusieurs choses à la fois ;

devoir effectuer des gestes précis, minutieux ; détecter des détails très fins, lire des textes mal écrits ; avoir eu une formation au cours des cinq dernières années, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Au regard de ces caractéristiques du travail, il n'y a pas de différences entre « exposés » et « non exposés » quant à la proportion de ceux qui disent « ne pas se sentir capables de rester dans le même emploi jusqu'à la retraite ».

Par contre, sur d'autres variables, on a des différences, comme sur cet exemple des femmes vis-à-vis de la variable « le travail permet d'apprendre ».

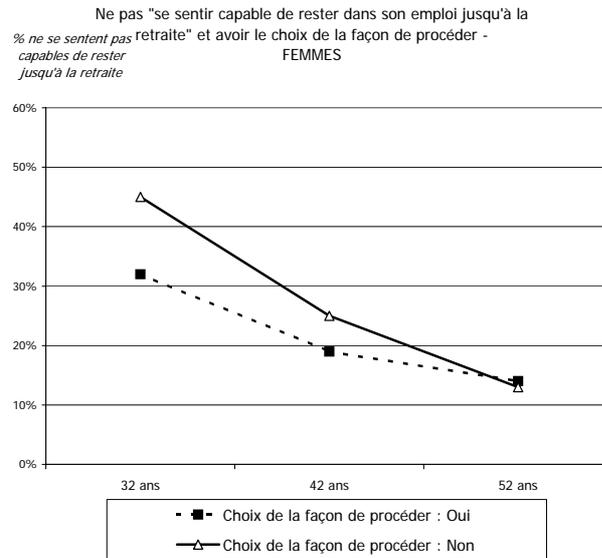
Fortes différences, à tout âge, entre "exposés" et "non exposés" dans la proportion de ceux qui *ne se sentent pas capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite* – Un exemple



Ces caractéristiques du travail pour lesquelles on a de très importantes différences dans la proportion de ceux qui disent « je me sens capable » ou pas, c'est : le travail permet d'apprendre des choses ; le travail est varié ; avoir les moyens de faire un travail de qualité ; reconnaissance par l'entourage professionnel ; pouvoir choisir la façon de procéder (c'est vrai pour les hommes mais moins pour les femmes) ; avoir un niveau de responsabilité satisfaisant (là, l'écart étant nettement plus important à 32 ans, ça se réduit plutôt avec l'âge) ou avoir choisi son travail (pour les hommes). Sur ces variables qui ont à voir avec le sens du travail, la reconnaissance du travail, on trouve à tous âges et encore de manière très élevée à 52 ans, de très grosses différences entre ceux qui se sentent capables et ceux qui ne se sentent pas capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite.

Et puis, il y a un troisième cas de figure qui est beaucoup plus rare. Parce que, quand même, la plupart des caractéristiques du travail décrites par l'enquête sont en gros classées dans les deux catégories précédentes (soit ça ne joue pas, soit ça joue très fortement). Ce sont des caractéristiques du travail pour lesquelles les différences les plus fortes dans l'appréciation « se sentir capable », concernent les jeunes. Il n'y plus trop de différences entre exposés ou pas à ces caractéristiques à 52 ans, mais il y en a quand même pas mal à 32 ans. C'est l'exemple, pour les femmes, du « choix de la façon de procéder ».

De différences qui se réduisent avec l'âge, entre « exposés » et « non exposés » dans la proportion de ceux qui *ne se sentent pas capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite* – Un exemple



On retrouve également dans cette catégorie : les longues durées hebdomadaires de travail (comme si, à 32 ans, le fait d'être soumis à de longues durées hebdomadaires de travail faisait qu'on ne se sentait pas capable de rester dans ce type de contraintes durablement, alors qu'à 52 ans cette contrainte est plus rare mais quand on y est, on peut tenir) ; avoir le choix de la façon de procéder (pour les femmes) ; avoir eu le choix de son travail (pour les femmes) ; faire des heures supplémentaires (pour les femmes uniquement) ; devoir dormir à des heures irrégulières (pour les hommes) ; et devoir se dépêcher (pour les hommes également). Ça, c'est le troisième type de liens apparents en croisant les variables deux à deux, entre des caractéristiques du travail actuel et le fait de se sentir ou non capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite.

Est-ce que le fait de ne plus se sentir de perspectives dans son travail joue ou pas ? On a vu que la variable « reconnaissance de son travail » était une de celles qui créaient de grosses différences. Là, il y a une autre variable qui est « dans les années qui viennent, est-ce qu'on pense qu'on va voir son travail mieux reconnu ». On constate, là aussi, qu'il y a d'énormes différences dans la proportion de personnes qui « se sentent capables » (ou pas) en fonction du fait qu'elles pensent - ou non - qu'elles ont des perspectives de voir leur travail mieux reconnu dans les années qui viennent. Celles qui pensent qu'elles n'ont pas cette perspective se sentent moins capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite. On a de grosses différences, à tous les âges, pour ceux qui pensent qu'ils n'ont pas de perspectives de progresser dans leurs compétences dans les années qui viennent, par rapport à ceux qui pensent qu'ils ont beaucoup ou moyennement de perspectives de progresser dans leurs compétences dans les années qui viennent.

Il y a une autre variable que j'ai trouvée intéressante, qui a à voir avec ça, (même s'il ne s'agit pas tout à fait de perspectives, mais d'une façon de penser que l'expérience est valorisée là où on est), c'était la question : « Est-ce que vous avez le sentiment que l'expérience vous confère un avantage sur les plus jeunes ? » Les différences sont moins marquées chez les hommes que chez les femmes, et on constate que chez les femmes, celles qui pensent que leur expérience leur confère un avantage, probablement parce que l'expérience est valorisée dans l'entreprise, se sentent plus souvent capables de rester dans cet emploi jusqu'à la retraite. Notamment, chez les femmes à 52 ans, les différences sont très fortes (pour les hommes, elles le sont moins).

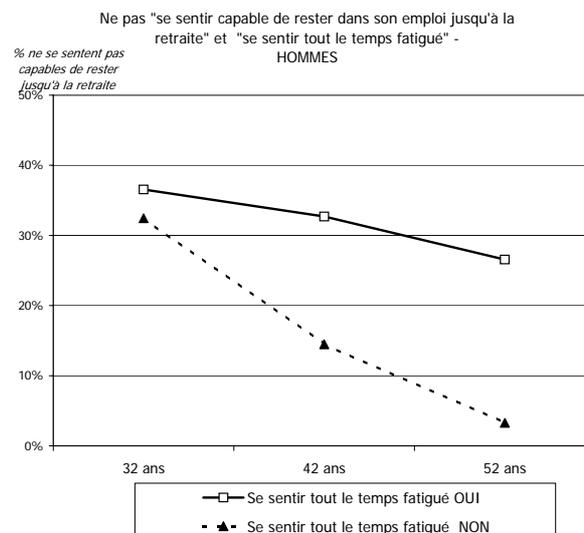
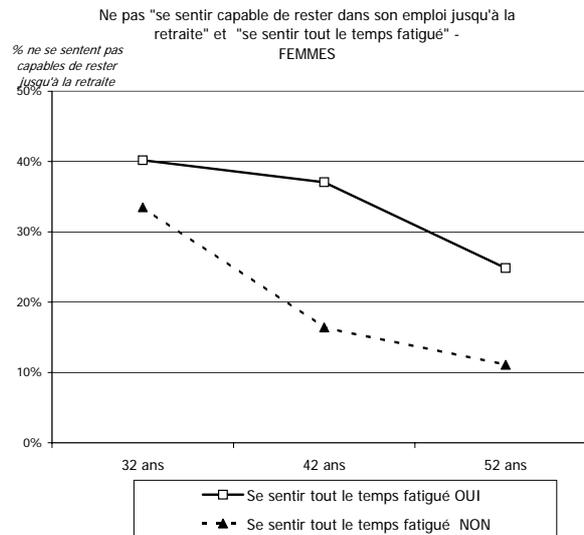
On enrichit donc petit à petit la notion de « se sentir capable », dans le sens de ce que disait Serge, comme intégrant à la fois des choses qui ont à voir avec les parcours d'emploi, les parcours de tra-

vail, les caractéristiques du travail passé un peu, le travail actuel, les perspectives que l'on a dans son travail, et dans les caractéristiques du travail, notamment toute la dimension de reconnaissance.

2.5. « Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite » et santé

Maintenant, est-ce que ça a à voir avec la santé ? Sur la santé, j'ai retenu trois variables caractéristiques de trois zones différentes de problèmes de santé : une variable du questionnaire *Nottingham Health Profile* (NHP), qui est une auto-évaluation de la santé par les personnes et comporte toute une série de questions. J'ai retenu un *item* particulièrement net qui est le sentiment de « se sentir toujours fatigué ».

« Ne pas se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite » et fatigue



On constate qu'il y a une énorme différence entre ceux qui disent « oui, je me sens tout le temps fatigué » et ceux qui disent « non ». Dans chacune des deux populations, la proportion de personnes qui disent : « je ne me sens pas capable d'occuper mon emploi jusqu'à la retraite » est extrêmement

différente, et notamment, à 52 ans : ça crée des différences énormes. Chez les hommes, ces différences s'accroissent beaucoup avec l'âge.

Différences qu'on retrouve, mais de manière beaucoup moins marquée, beaucoup moins forte (et chez les hommes, pas très forte) sur les problèmes de sommeil. Sur ce sujet, j'ai créé une variable à partir de plusieurs *items* : « souvent, j'ai du mal à m'endormir », « souvent, je me réveille pendant mon sommeil », « souvent, j'ai du mal à me rendormir quand je me suis réveillé », ou bien : « je prends souvent des médicaments pour m'endormir ». Ceux qui ont des problèmes importants de sommeil (ainsi définis) se sentent un petit peu moins capables de rester dans leur emploi jusqu'à la retraite, mais les différences ne sont pas aussi énormes que ce qu'on vient de voir sur la fatigue.

Différences aussi en ce qui concerne les problèmes ostéo-articulaires, mais pas aussi énormes que la fatigue. Chez les hommes, les différences sont un peu plus marquées à chaque âge et notamment chez ceux qui ont au moins un problème ostéo-articulaire.

Je vous ai dressé jusqu'ici le panorama un peu zone par zone. J'ai ensuite essayé d'intégrer tout cela, de me demander si les mêmes qui ont à la fois un certain type d'horaire, certains problèmes de sommeil..., bref, de faire la part de chacun de ces facteurs. Donc, j'ai rentré ces différentes variables dans des modèles dits de régressions logistiques, qui essaient de mesurer l'effet propre de chacune des variables. La technique suppose de choisir une « modalité de référence » pour chaque variable et on mesure les écarts par rapport à cette modalité de référence. J'avais d'abord fait des analyses de correspondances multiples pour examiner le « paysage » des conditions de travail, et pour préparer la sélection des variables, puis j'ai construit des modèles de régressions logistiques dans lesquelles j'ai moi-même choisi les variables. Puis, je me suis dit que finalement, ce n'est peut-être pas « avoir les moyens » qui est la meilleure variable, mais c'est « avoir un travail varié ». Je ne sais pas trop bien ce qui joue ou pas à chaque âge et donc, je m'en suis un peu plus remise au modèle pour choisir les variables parmi celles que je lui proposais. Donc, j'ai fait des régressions logistiques dites « pas à pas », où j'ai donné des tas de variables à mon logiciel et il a sélectionné celles qui jouaient le plus (j'avais fait attention à la liste des variables fournies pour qu'il n'y ait pas de variables trop fortement corrélées). Je vais d'abord vous présenter les résultats de ces analyses, pour les hommes et pour les femmes, tous âges mélangés, avec l'âge comme une des variables qui interviennent dans le modèle. Puis, je vais vous présenter âge par âge quelles sont les variables qui « influent » sur la probabilité de se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite.

Pour l'âge, il y a toujours une modalité de référence dont le coefficient est à 1 (par définition, c'est le modèle qui est comme ça), qui est ici avoir 42 ans. Si le coefficient, qu'on appelle l'*odds-ratio*, est supérieur à 1, ça veut dire que la probabilité de se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite est plus forte que ce qu'on a pour la modalité de référence. Sans étonnement, on trouve qu'à 32 ans on se sent souvent beaucoup moins capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite que quand on en a 42. Les 52 ans se sentent beaucoup plus capables que les 42 ans, ce que l'on avait bien vu, c'est confirmé avec des coefficients très forts.

J'ai fait une petite nomenclature socioprofessionnelle adaptée à cet échantillon-là, parce qu'il y avait très peu de femmes cadres et, par contre, peu d'hommes de professions intermédiaires, donc j'ai regroupé cadres et professions intermédiaires. J'ai regroupé ouvriers et personnels de service, parce que je ne voulais pas laisser les personnels de service dans les employés. Et donc, j'ai une nomenclature socioprofessionnelle en trois postes : cadres ou professions intermédiaires ; employés (qui est la référence), et ouvriers ou personnels de services.

On trouve que les femmes cadres ou professions intermédiaires (parmi ces dernières, dans Visat il y a beaucoup d'infirmières), globalement, se sentent moins souvent capables d'occuper leur emploi jusqu'à la retraite que les employées. On retrouve cette variable de parcours professionnel (sous la forme « avoir eu au moins cinq emplois différents »), qui diminue fortement la probabilité de se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite. À l'inverse, ce qui joue dans un sens et ren-

force la probabilité de « se sentir capable », chez les femmes, c'est le fait que leur travail est reconnu par l'entourage professionnel, que leur travail leur permet d'apprendre, que leur travail est varié, qu'elles ont les moyens de faire un travail de qualité et le fait d'avoir des responsabilités. Par contre, la variable « santé » (j'avais mis au moins un *item* concernant la dimension tonus, c'était autour des problèmes de fatigue) vient beaucoup diminuer cette probabilité.

Odds-ratios issus de régressions logistiques « pas à pas »

Variable « expliquée » : <i>Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite</i>	FEMMES
32 ans (<i>réf. 42 ans</i>)	0,36
52 ans	1,53
Cadre ou profession intermédiaire (<i>réf. employée</i>)	0,57
Avoir eu au moins cinq emplois différents (<i>réf. <5</i>)	0,49
Travail reconnu par l'entourage professionnel (<i>réf. : non</i>)	1,67
Travail permet d'apprendre (<i>réf. : non</i>)	1,63
Travail varié (<i>réf. : non</i>)	1,63
Avoir les moyens de faire un travail de qualité (<i>réf. : non</i>)	2,03
Avoir des responsabilités (<i>réf. : non</i>)	1,43
Au moins un item NHP Tonus (<i>réf. aucun item</i>)	0,51

Odds-ratios issus de régressions logistiques « pas à pas »

Variable « expliquée » : <i>Se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite</i>	HOMMES
32 ans (<i>réf. 42 ans</i>)	0,29
52 ans	3,60
Ouvrier ou personnel de service (<i>réf. employé</i>)	1,59
Avoir eu au moins cinq emplois différents (<i>réf. <5</i>)	0,54
Perspective de progresser dans ses compétences (<i>réf. : non</i>)	1,67
Travail permet d'apprendre (<i>réf. : non</i>)	2,01
Avoir les moyens de faire un travail de qualité (<i>réf. : non</i>)	1,75
Avoir des responsabilités (<i>réf. : non</i>)	1,84
Au moins un item NHP Tonus (<i>réf. aucun item</i>)	0,43
Avoir un problème osteo-articulaire	0,66

Pour les hommes, les tendances sont les mêmes mais ce ne sont pas forcément les mêmes variables qui ressortent. On retrouve les mêmes choses sur l'âge, bien entendu. À 32 ans, on se sent souvent moins capable et la probabilité est plus faible, et, à 52 ans, elle est beaucoup plus élevée. Là, par contre, la modalité de référence, c'est « employés » (et vous vous souvenez que les employés chez les hommes, c'était un statut particulier, c'étaient ceux qui se sentaient le moins souvent capables), et là, effectivement, on trouve que le fait d'être ouvrier par rapport à employé accroît la probabilité

de « se sentir capable ». On retrouve, de la même façon, une probabilité plus faible, si on a eu un parcours professionnel avec au moins cinq emplois différents. Parmi les variables qui jouent positivement, certaines sont les mêmes que chez les femmes, comme « le travail permet d'apprendre », « avoir les moyens de faire un travail de qualité », les responsabilités, mais là on trouve aussi la perspective de progresser dans ses compétences, et deux variables du NHP santé qui relèvent des dimensions « tonus » et « douleurs » et qui agissent en sens contraire.

S. Volkoff : La pénibilité physique était dans l'analyse et elle n'est pas ressortie ?

A.-F. Molinié : Oui, dans le modèle tous âges. Mais on va en voir ressortir quelques aspects dans l'analyse par âge.

A. Weill-Fassina : Je ne comprends pas bien la différence dans la question, entre « permet d'apprendre » et « permet de progresser dans ses compétences ».

A.-F. Molinié : Non, ce n'est pas dans le même horizon temporel. « Le travail permet d'apprendre » est une caractéristique du travail actuel et « progresser dans ses compétences » faisait partie d'une zone sur « dans les cinq années qui viennent, est-ce que vous avez l'impression que vous allez pouvoir progresser dans vos compétences ? ». Il y a une zone qui était la perspective et une autre qui concernait les caractéristiques du travail d'aujourd'hui.

Alors, maintenant, âge par âge. Pour la population des 52 ans, et je m'arrêterai là, il y a moins de choses qui ressortent de manière significative, parce que les populations sont plus petites. Donc, rien qu'à cause de la technique statistique on est un peu plus coincé parce que ce ne sont pas de gros échantillons.

Odds-ratios issus de régressions logistiques « pas à pas » (Population des 52 ans)

FEMMES 52 ANS	
Avoir eu au moins cinq emplois différents (<i>réf. <5</i>)	0,41
Avoir l'occasion de faire profiter les plus jeunes de son expérience (<i>réf. : ne pas</i>)	2,37
Travail permet d'apprendre (<i>réf. : non</i>)	2,93
Avoir les moyens de faire un travail de qualité (<i>réf. : non</i>)	3,41
Au moins un <i>item</i> NHP Tonus (<i>réf. aucun item</i>)	0,23
HOMMES 52 ANS	
Travail permet d'apprendre (<i>réf. : non</i>)	3,51
Efforts physiques (postures pénibles ou port de charges) (<i>réf. : non</i>)	0,39
Au moins un <i>item</i> NHP Tonus (<i>réf. aucun item</i>)	0,12
Avoir un problème osteo-articulaire (<i>réf. :pas</i>)	0,23

Pour les femmes, on retrouve cette variable de parcours « avoir eu au moins cinq emplois différents » qu'on ne retrouve pas chez les hommes. On trouve également la variable « avoir l'occasion de faire profiter les plus jeunes de son expérience » (quand on regardait les croisements, on voyait des différences importantes pour les femmes mais pas pour les hommes) qui vient accroître cette probabilité de « se sentir capable », ainsi que « le travail permet d'apprendre », « avoir les moyens de faire un travail de qualité ». Puis, qui vient diminuer cette probabilité de se sentir capable, avoir au moins un *item* NHP « tonus », et notamment la question de la fatigue que j'avais utilisée tout à l'heure.

Pour les hommes, on retrouve « le travail permet d'apprendre » et une caractéristique de pénibilité physique du travail actuel qui regroupe efforts physiques, postures pénibles ou ports de charges (c'est la seule fois où ça ressort). À 52 ans, chez les hommes, le fait d'avoir un travail pénible physiquement diminue très fortement la probabilité de se sentir capable de rester dans son emploi actuel jusqu'à la retraite. Et puis, les deux *items* « santé » qu'on avait vus au niveau global qui sont : un *item* « douleurs », qui joue de manière significative - même en ayant aussi la variable « efforts physiques » - et l'*item* NHP « tonus », notamment les problèmes de fatigue.

Voilà ! On peut peut-être démarrer la discussion avec tous ces éléments, qui reposent, c'est ce que disait Serge tout à l'heure, sur une variable dont on ne connaissait pas du tout le contenu, qui est « se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite ». On voit que ça a une dimension extrêmement intégratrice de plusieurs dimensions du travail, avec notamment des dimensions « sens du travail » et de reconnaissance ; mais aussi d'autres éléments qui ont à voir avec les parcours d'emploi, les parcours de travail, des questions de santé et qui ne sont peut-être pas tout à fait les mêmes aux différents âges. Là, je vous ai juste montré « tous âges » et « 52 ans », mais âge par âge, on ne verrait pas forcément les mêmes choses. On se rend compte, par exemple, que le fait d'avoir des contraintes physiques fortes dans son travail actuel ne joue peut-être pas de la même façon à tous les âges, pour les hommes et pour les femmes, et il faut peut-être le nuancer et le combiner avec d'autres dimensions du travail. Donc, voilà l'exercice un peu périlleux de défrichage que je vous livre. Je discuterai volontiers de l'interprétation.

Synthèse des débats

A. Jolivet : Ce qui est frappant, c'est de trouver à la fois des déterminants qui sont de l'ordre du travail, de l'ordre de l'emploi et puis de l'ordre de la santé. Sur les efforts physiques, je me demandais si, en fait, on n'a pas aussi une préoccupation « emploi » qui ressort. Parce qu'en fait quand on est exposé aux efforts physiques, c'est aussi le moment où on sait que, soit on est exposé à des licenciements ou à des sorties précoces, soit on a peu de chances de pouvoir rester dans ces emplois-là, parce que les processus dans les entreprises, par exemple, conduisent à exclure progressivement les gens en fin de carrière de ce type d'emploi. Et donc, il y a des préoccupations qui peuvent être très combinées et qui ne sont pas seulement issues du travail, mais qui sont issues de la façon dont le travail est « proposé » aux gens et de la façon dont on gère ensuite leur affectation au poste.

S. Volkoff : Je pense que les médecins du travail ici présents pourraient confirmer ce que tu dis. Un homme, mettons plutôt ouvrier de 52 ans, exposé aux efforts physiques, qui, dans un questionnaire de la médecine du travail se voit demander : « est-ce que vous êtes capable de », sa réponse c'est « docteur, si vous pouvez agir pour que je sois mis à l'abri, merci d'avance ! ». Je crois que c'est quand même un peu ça. Dans un questionnaire Visat posé dans le service de médecine du travail, dans la salle d'attente où on est en train de remplir, on va voir le médecin du travail cinq minutes après, il me semble que le message est clair. Je crois que, formellement, ça correspond à une des conditions concrètes de l'enquête.

A. Jolivet : Sur les jeunes (enfin, 32 ans ça me semble un peu vieux, relativement parlant), il y a aussi tout le problème de l'insertion professionnelle des jeunes, c'est-à-dire sur quel type d'emploi ils rentrent. Effectivement, quand on est sur un emploi d'intérim, par exemple, qu'on a fait plusieurs passages comme ça par intérim, chômage, CDD, dans ce cas-là, concevoir que l'on est capable de rester sur ce type d'emploi jusqu'à la retraite, c'est difficile, indépendamment de la charge physique que ça peut représenter. Le salaire, par exemple, n'est pas toujours très incitatif pour y rester. Donc, là aussi, il y a des préoccupations d'emploi.

P. Le Frious : Je voudrais tout d'abord avoir une précision. Je ne suis pas sûre d'avoir bien compris. Quand tu dis : « on a changé au moins cinq fois d'emploi », la probabilité de s'imaginer rester dans le métier diminue, c'est bien ça ?

A.-F. Molinié : De s'en sentir capable.

P. Le Frious : De s'en sentir capable, justement. Je pense que ça pourrait être intéressant de s'intéresser aux raisons qui ont conduit ces salariés à changer d'emploi. Il doit y avoir évidemment un objectif de progression, des opportunités de carrière, etc. Mais il y a peut-être aussi des phénomènes de pathologies ou d'inaptitudes médicales qui font que les salariés ont dû quitter un emploi, peut-être qu'indépendamment d'une pathologie avérée, les salariés ne se sentaient plus capables. Et puis, il y a des processus d'exclusion du fait des conditions de réalisation du travail qui restent parfois non conscients pour le salarié. En tout cas, il ne le verbalise pas comme ça. Il dit : « oui, j'étais là, mais j'ai eu une opportunité ailleurs », mais quand on creuse, on s'aperçoit qu'il y a des processus très forts d'exclusion dans le travail. Voilà, ce serait peut-être une piste à suivre mais il faut davantage d'informations.

A.-F. Molinié : Oui, et puis d'une autre nature. On voit bien les limites de l'utilisation de ce type d'outils...

P. Le Frious : Donc, ces salariés, s'ils ont déjà eu des pathologies ou des choses comme ça, ils se disent que la probabilité de tenir est faible.

A. Auger : Là aussi, il y a le double sens de « se sentir capable ». C'est se sentir capable : « je serai apte » et se sentir capable : « j'en ai envie ». Et donc, la réponse peut s'expliquer différemment, on n'est pas du tout sûr que les gens aient eu en tête le modèle 1 ou le modèle 2 pour répondre.

S. Volkoff : Anne disait tout de même que la réponse à « je souhaite », qui est la question qu'elle a peu développée dans la présentation, est assez largement isomorphe à l'autre.

A. Auger : Oui, mais sur le « souhait », c'est le même problème. Ça peut être : « je ne souhaite pas, parce que je ne tiendrai pas le coup », mettons physiquement, et dans l'autre sens : « je serais tout à fait apte à mais je ne souhaite pas, parce que j'ai envie de faire autre chose ». On garde l'isomorphisme sur les deux interprétations.

A.-F. Molinié : L'impression que l'on a aussi, c'est qu'il n'y a jamais une seule chose qui joue. Non seulement on peut être dans les deux cas de figure mais chaque personne, à mon avis, peut les combiner... Ce que l'on voit, c'est qu'il doit y avoir à la fois des dimensions de contraintes physiques mais aussi de reconnaissance, de sa place dans l'entreprise, de la valorisation de l'expérience. Tout ça est pris en compte dans cette espèce d'impression que « je serai capable » ou « je ne me sens vraiment pas capable ». Même pour la même personne. Ce n'est pas simplement deux registres que des personnes différentes utiliseraient, probablement.

A. Auger : Un *item* que vous avez utilisé, c'est la reconnaissance. Alors, je ne sais pas si vous en avez sélectionné un ou s'il est peu représenté dans l'enquête. Il y a quelque part « être reconnu par les collègues »...

A.-F. Molinié : Oui, par l'entourage professionnel.

A. Auger : ...Mais, est-ce qu'on s'est penché aussi sur la reconnaissance par l'entourage familial ou la reconnaissance par l'entourage tout court ? Parce que ça peut être aussi très important, notamment sur des perspectives de départ en retraite. La reconnaissance par l'entourage familial peut être capitale.

A.-F. Molinié : Non. Cette enquête n'est pas bâtie dans la perspective « départ en retraite », même si je l'utilise dans ce sens. Les études qui portent sur les départs en retraite intègrent bien sûr des tas de variables sur la vie familiale, les activités, est-ce qu'on a un conjoint ou pas, quel âge il a, à quel âge il va partir en retraite. Là, dans Visat, il y a très peu de variables de cette nature-là, j'ai essayé de les utiliser, mais c'est vraiment très sommaire : est-ce qu'on a un conjoint, est-ce qu'il travaille ou pas, et ça joue très peu. Cela ne veut pas dire que ça ne joue pas sur la décision de retraite elle-même. Mais on est sur une autre notion. Là, on est sur « se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite » et je pense que, de ce point de vue-là, c'est un petit peu différent de ce que l'on aurait dans une enquête de type « Bonheur et Travail », sur une vision de la retraite. On est sur quelque chose qui est ancré dans son travail et son emploi actuel.

S. Volkoff : S'agissant quand même de cette population des ouvriers quinquagénaires, hommes, en travaux pénibles, l'explication que vous avancez peut très bien être une des explications partielles. Ça rejoindrait ce que décrivent abondamment, dans un livre qu'on a cité hier *Retour sur la condition ouvrière*, Michel Pialoux et Stéphane Beaud. Cette espèce de choc en retour pour des ouvriers vieillissants qui ont construit sous forme de déni de la pénibilité une forme de résistance à l'usure. Leurs enfants à eux, atteignant l'âge d'entrer dans le monde du travail, refusent absolument de rentrer dans ce monde du travail-là et leur renvoient à eux, les pères, une image que les enfants, eux, osent dire (comme dans ce conte d'Andersen où l'enfant ose dire que le roi est nu) : « Ce n'est absolument pas un métier, ça ruine la santé et moi, je ne le ferai pas. » Ce que décrivent bien Pialoux et Beaud, c'est cette espèce de choc, de traumatisme, où se fissure ce compromis que ces parents ouvriers ont essayé de faire tenir pendant toute leur vie, et il est très probable que ça accélère de leur part dans ces cas-là un souci de dire : « J'ai assez donné et si je peux partir deux ans plus tôt au lieu de deux ans plus tard, je prends. »

F. Derriennic : J'ai une question technique. Pour l'enquête Visat, les sujets avaient à répondre au médecin du travail lors de la visite médicale et au moment où ils passaient l'enquête, c'est-à-dire que les médecins du travail posaient les questions, me semble-t-il, fermées pour un questionnaire. Ou est-ce que les sujets, avant d'entrer à la visite médicale, avaient déjà rempli leur questionnaire ?

Après, le type de réponse des sujets n'est pas le même, soit ils répondent directement en face à face, soit ils répondent comme ça.

A.-F. Molinié : Je pense que dans Visat, comme dans Estev, il y a différents scénarios possibles, le plus probable étant que pour la partie « travail » est largement remplie par le salarié mais revue avec le médecin au moment de la visite. Ce n'est pas rempli par le médecin en tout cas. Il y a une partie santé qui est strictement remplie par le médecin, une partie « santé » strictement remplie par le salarié, mais la partie « travail », c'est un peu un ajustement entre les deux si je peux dire.

F. Derriennic : Globalement, les sujets sont assurés de l'anonymat, de leur protection...

A.-F. Molinié : Absolument, même les cadres...

F. Derriennic : Je le redis, parce que c'est tout à fait important pour les interprétations que l'on peut avoir sur la façon dont les salariés, les sujets, ont pu répondre aux questions. C'est-à-dire, est-ce que je réponds aux questions « oui, je suis exposé », « oui, j'apprends » ou « non, quelque chose dans mon travail... ». Ou bien est-ce que je réponds en fonction d'images que je me fais ou que je ne veux pas donner de mon travail à une tierce personne, fût-elle le médecin du travail ?

S. Volkoff : C'est anonyme, mais pas pour le médecin. C'est pour partie anonyme et c'est adressé au médecin, un peu, forcément.

F. Derriennic : Une deuxième question technique : dans l'ensemble des variables qui ont été regardées dans les régressions logistiques « pas à pas », est-ce qu'il y avait des questions sur le temps dans le travail, comme horaires décalés, tôt le matin... ? Et aucune n'est ressortie ? Aucune.

A.-F. Molinié : Non.

F. Derriennic : C'est assez étonnant. On verra cet après-midi par rapport aux résultats d'une autre enquête.

A.-F. Molinié : Ce n'est pas la même chose que tu étudies. Toi, tu étudies le fait, objectivement, d'être encore en emploi ou de ne plus y être. Là, c'est le sentiment de se sentir capable, c'est encore autre chose.

M. Viossat : Est-ce que, dans le questionnaire, il y avait la même question posée au médecin du travail « pensez-vous que ce salarié est capable d'arriver dans son travail jusqu'à la retraite ? » ? Ça aurait été rigolo de croiser les deux réponses.

A.-F. Molinié : Non, ça ne figurait pas dans l'enquête Visat de ce point de vue-là. Fabienne en parlera sûrement demain, mais dans l'enquête SVP 50 qui démarre avec des médecins du travail, il y aura des choses sur ce que dit le salarié mais aussi sur le médecin en face de cette situation-là, comment il la perçoit, comment il se débrouille avec les dispositifs. Et on aura des choses sur ce double aspect : comment le salarié répond et comment le médecin se situe, lui, dans ce contexte-là, à la fois avec cette entreprise, les postes qu'elle a, le salarié : son état de santé, ses projets, et puis les possibilités qui existent du fait de l'entreprise, la législation, etc.

M. Viossat : Je pensais que si on avait eu les deux réponses, ça aurait pu éclairer. Le médecin du travail ayant, à mon avis, comme vision pronostique sur le salarié plutôt la question de l'état de santé que des perspectives familiales ou sociales qui peuvent lui échapper. Dans SVP 50, j'ai déjà rempli quelques questionnaires, je ne crois pas que l'on demande au médecin du travail un pronostic sur la fin de carrière.

F. Bardot : Si, il y a une question : « Pensez-vous que le salarié doit sortir prématurément ? ».

S. Volkoff : Quand même, si on rapproche la remarque que tu viens de faire d'un des résultats majeurs de l'enquête, rebouclons l'affaire : Si un des *items* majeurs, c'est « le travail permet d'apprendre », qui est un domaine sur lequel, de façon constitutive, le médecin du travail n'est censé que peu intervenir, on peut, sur la base de ces résultats-là, s'interroger sur le champ de la médecine du travail sur cette question de « le travail permet d'apprendre ». Si, de fait, en fin de parcours,

le médecin du travail se trouve un des acteurs théoriquement majeurs de décision et d'orientation de fin de vie active, et c'est quand même ce qui se passe. Voilà un acteur qui, en principe (après c'est variable selon les situations), n'a pas son mot à dire sur la richesse de contenu, les capacités d'apprendre, etc. du travail. À la rigueur, il a à dire sur les facteurs de pénibilité ou de risque mais spontanément, les autres acteurs de l'entreprise ne lui reconnaissent pas un mot à dire sur le côté « travail riche », « travail intéressant », « travail permettant de développer ses compétences », etc. Il y a un hiatus intéressant à relever là.

B. Desjeux : Par rapport à ce que vous venez de dire à propos des trois points, « le travail permet d'apprendre », il y a aussi « avoir des responsabilités ». Je voulais savoir si vous avez pris en compte le type d'organisation, sachant que, dans une organisation de type bureaucratique, ce genre d'opportunité n'est pas véritablement envisagée alors que, par contre, des entreprises de type privé peuvent mettre en place des organisations qui permettent aux salariés de s'épanouir professionnellement ?

A - F. Molinié : Dans l'enquête elle-même, on ne peut pas. C'est un autre registre de travaux à conduire.

A. Van Daele : Quelque chose de différent : « se sentir capable de travailler jusqu'à la retraite », en quoi ça a à voir avec la pénibilité ? Il me semble que ça rebondit sur la question d'hier : pénibilité objectivée à travers les atteintes à la santé physique. Mais, il me semble que, dans les réponses des travailleurs, on est plus dans la pénibilité ressentie, d'où le problème évoqué, puisque ce qui va peut-être être mis sur la table, c'est la pénibilité ressentie. Enfin, s'il y a un lien entre « se sentir capable de » et la pénibilité, moi, je le vois plus au niveau de la pénibilité ressentie. Mais alors, à ce moment-là, on revient à ce qui vient d'être dit : Que peuvent faire les médecins du travail par rapport à ça, qui est de l'ordre de la pénibilité ressentie et non pas de l'autre facette qui a été évoquée hier, la pénibilité plus objectivée ou plus objective qui se marque par des atteintes, maintenant ou à plus long terme, sur la santé physique ? Je me dis : Quel lien entre cette variable que l'on voit et la pénibilité ? Pour ma part, je le vois plus en termes de pénibilité ressentie et on constate que la pénibilité ressentie, c'est une variable multi déterminées d'où tout le problème des indicateurs.

A.-F. Molinié : Je crois que l'on n'est pas sur le même registre et une des préoccupations est peut-être aussi de savoir dans quel registre on se situe. C'est vrai qu'hier, quand on discutait, par exemple, de prendre en compte des critères de pénibilité, mais pas la pénibilité en général, dans des réflexions sur la retraite, on disait bien qu'il n'y a que certains aspects qui, éventuellement, sont bien placés pour être pris en compte. Enfin, on ne réfléchit pas de la même façon. On prenait l'exemple de l'amiante. L'amiante n'est probablement pas une « pénibilité » ressentie comme telle, mais l'exposition à l'amiante risque de conduire à une réduction de l'espérance de vie du fait d'une exposition professionnelle, et c'est à ce titre que cela justifie le fait d'avoir des retraites anticipées. Donc, la réflexion sur la pénibilité en termes de réduction de l'espérance de vie, ou de l'espérance de vie sans incapacité, ou de la vie en bonne santé après la retraite, c'est quand même un tout autre registre que celui-ci plus proche de la pénibilité ressentie, pénibilité aussi au sens de perspectives professionnelles, reconnaissance, insatisfaction... Je crois qu'il ne faut pas tout mélanger, c'est important de bien savoir que l'on n'est pas forcément dans le même registre. Par contre, sur des questions de prolongation, comme : « qu'est-ce qui fait que les gens souhaitent ou non partir ? », c'est quand même très important de comprendre aussi ce volet-là des choses.

S. Volkoff : L'ambivalence qu'il faudrait pouvoir lever, je ne sais pas si tu as pensé que le longitudinal permettra d'y répondre, n'est pas trop celle-là, parce que celle-là, on commence à la connaître et, depuis hier, on se l'est suffisamment répétée et tout converge : la pénibilité formalisable qui va être prise en charge dans la retraite anticipée ne sera largement pas celle qui fait que l'on ne sent plus bien dans son travail. Mais, l'autre ambivalence qui s'ouvre derrière, c'est : droit à la retraite ou droit à changer ? Et changer, ça inclut que le travail change lui-même, c'est-à-dire qu'on l'améliore, qu'on le rende plus intéressant, qu'on le réorganise ou autre, ou carrément qu'on change d'emploi. Et c'est vrai que probablement les différences qui ressortent de ton analyse ont largement

à voir avec l'hypothèse de changer d'emploi. « Je ne me sens pas capable » veut dire « je pense que j'ai quand même des perspectives de trouver un emploi autre que celui que je fais à l'heure actuelle », « si je n'en ai pas, il vaut mieux que je me demande si je suis capable de garder celui-là », ce n'est pas tout à fait pareil.

S. Le Manchec : Pour revenir à la question qui semblait poser problème sur le fait que les gens ne se sentent pas capables d'exercer le même emploi s'ils ont moins de cinq ans d'expérience, est-ce qu'on ne peut pas... si on croise, plutôt que de cumuler avec le fait d'avoir multiplié les expériences, qui est un autre *item*... Parce qu'on pourrait imaginer que les gens qui ont moins de cinq ans d'expérience n'ont pas eu le temps de développer des stratégies de répartition du travail entre jeunes et anciens, etc. Mais s'ils l'ont fait dans une précédente expérience, peut-être qu'ils seraient moins négatifs sur cet *item*. Parce que vous, vous avez cumulé, je crois, les deux.

A.-F. Molinié : Non, je les ai pris séparément. Mais je ne peux pas répondre à cette question-là avec ces outils !

S. Volkoff : Est-ce qu'il y a des personnes qui ne maîtrisent pas complètement les régressions logistiques ? (*Plusieurs se signalent*). Donc, la précision que je vais faire est utile : les *odds-ratios* que vient de présenter Anne-Françoise se multiplient. C'est-à-dire qu'une personne qui cumule plusieurs des *items* qui agissent en positif ou négatif dans les tableaux qu'elle vient de présenter, chacun de ces *items* intervient. En particulier, par exemple, si on a un travail qui permet d'apprendre, qui est varié et qui etc. on a, par rapport à une personne qui aurait répondu non à ces mêmes questions toutes ensemble, des *odds-ratios* qui se multiplient. Si vous vous souvenez que chacun d'eux était à 1,4 ; 1,5 ; 1,6 et parfois 2, et que vous multipliez, vous avez vite fait d'arriver à des rapports de 1 à 10 quand même. C'est un peu dans le prolongement de la question qui vient d'être posée. Quand on a deux caractéristiques à la fois, les deux jouent, elles sont traitées séparément par l'analyse justement parce que, derrière, on peut les multiplier quand elles se cumulent.

A. Weill-Fassina : Quelquefois, dans les listes que tu as données, par rapport à une variable que tu as traitée, tu disais il y a eu ça, ça, ça, et les questions ou les thèmes qui ont été regroupés me semblaient très hétérogènes. Je voulais savoir si c'était toi qui l'avais fait volontairement et à ce moment-là, pourquoi ? Ou si ça venait du traitement de Visat, et donc tu avais eu des variables un peu globales.

A.-F. Molinié : C'est moi qui les ai regroupées. Ça veut dire qu'en gros sur ces différents items, les courbes avaient les mêmes profils. Plutôt que de présenter les trente *items* des caractéristiques du travail, je me suis rendu compte que, finalement, le fait d'avoir cette caractéristique ou de ne pas avoir cette caractéristique dans son travail, ça faisait qu'il y avait de grosses différences ou pas dans la proportion de personnes qui disaient : « je me sens capable ou pas ». C'est ça qui m'a fait les regrouper. C'est moi qui l'ai fait, ce n'est pas Visat. Parfois ça fait des listes avec « raton laveur », et d'autres où c'est plus homogène. Parmi celles où il y avait d'importants écarts, on retrouvait « travail varié », « le travail permet d'apprendre », etc., Ce qui me surprend presque, c'est plutôt quand c'est un peu homogène dans ces cas-là. C'est le résultat de mes regroupements.

A. Jolivet : Là, à chaque fois, les exploitations sont par variable. Mais est-ce qu'on peut avoir quelque chose par individu ? C'est-à-dire, indépendamment des caractéristiques socioprofessionnelles, les individus qui se déclarent incapables de rester jusqu'à l'âge de la retraite, quel cumul de variables ils ont ? Quel type de profil a-t-on ? Est-ce qu'on retrouve des profils récurrents même si c'est sur des activités ou des professions différentes, mais des gens qui cumuleraient vraiment beaucoup... ? Non ?

A.-F. Molinié : Oui, on peut. En plus, j'étais en train de me dire que c'est quelque chose que j'ai fait un peu, mais je n'ai pas dû m'y retrouver et y voir grand-chose. Il faudrait que j'aie revu ce que j'ai fait. Je crois qu'à partir d'analyses des correspondances multiples, d'avoir des nuages d'individus, je l'ai fait ça.

A. Jolivet : Si on réfléchit avec des exemples, ce qu'on fait tous à peu près, des exemples qu'on a rencontrés ou de situations types que l'on a vues... Moi, je serais plus partie sur la situation d'emploi en différenciant par génération. Dans ces cas-là, la question est de savoir, chez les 42 ans, par exemple, à quel type d'emploi ça correspond ; quelle est la fréquence des emplois qui sont concernés, la stabilité, les contraintes, etc. Ça amène peut-être à interroger certains secteurs plus que d'autres. Tu as beaucoup parlé des infirmières. Je me demandais s'il y avait des choses qui ressortaient, non pas en termes de variables mais en termes d'individus, parce que quand on regarde les comportements de retraite, on peut regarder ça du point de vue des individus, c'est souvent comme ça que l'on envisage les choses, quelle prédiction on peut avoir sur tel individu, par exemple.

S. Volkoff : Il y a une manière technique de répondre (peut-être pas tout à fait, mais tu vas me dire si ça concorde), que moi, j'ai vu faire par des spécialistes de la relation formation-emploi en analyse de déterminants du chômage à un âge, mettons, d'une trentaine d'années. On repart de la petite enfance, en réarrangeant tous les éléments du questionnaire par ordre chronologique, et en disant, le fait d'appartenir à telle catégorie sociale commence par déterminer comme ci ou comme ça la probabilité, par exemple, d'être au chômage à 30 ans, puis tel évènement au moment de la scolarité, puis tel évènement au moment de l'insertion professionnelle, etc. Donc, à chaque fois on raisonne en termes de rôle spécifique d'un évènement ou d'une caractéristique de la vie eu égard à toutes les autres qui étaient déjà là et qu'on ne peut plus changer au moment où elles surviennent. C'est peut-être une des manières de traiter ce que tu dis, c'est-à-dire que ce serait d'étudier la réponse « je me sens capable ou pas » à un âge donné, il faudrait faire ça pour une cohorte, peut-être pour chacune d'elles, en rembobinant une partie des facteurs déterminants qui sont présents dans l'enquête par un ordre chronologique, pour autant que l'on puisse.

A.-F. Molinié : On ne peut pas grand-chose là.

S. Volkoff : Il y a l'âge au premier emploi puis le fait d'avoir eu ou non un parcours chaotique, puis il y a les conditions de travail passées, puis les conditions de travail d'aujourd'hui, puis les déterminants... et cette idée comme ça par couches successives de voir si chacune d'elles joue un rôle, étant entendu que celles qui précèdent dans le temps sont établies.

A. Jolivet : Je ne pensais pas par ordre chronologique, parce que c'est assez difficile sur un parcours professionnel complet, mais plutôt une sorte de trajectoire dont les étapes peuvent s'insérer à différents moments et des gens qui auraient, par exemple, cumulé des difficultés d'insertion au début avec beaucoup d'intérim et des passages très rapides, ensuite une phase de stabilisation ensuite des emplois qui à nouveau deviennent très précaires. On sait bien que, sur les générations jeunes, on a ce problème d'insertion, mais sur les gens qui sont dans la quarantaine, on a des gens qui tombent dans le chômage et qui, ensuite, ne retrouvent plus d'emploi véritablement stable et qui sont, du coup, exposés à des contraintes particulières avec des capacités de négociations qui sont très limitées. Je pensais à ça parce qu'il y a eu le documentaire sur les ouvriers de Trillat qui est passé il n'y a pas longtemps et on voyait bien des trajectoires et des expositions sans doute très différentes avec des conséquences probables sur la pénibilité ressentie et le désir de partir en retraite à la fin, et pour échapper au chômage et pour échapper à de la précarité répétée.

A.- F. Molinié : Je pense qu'on ne peut pas aller très loin avec ce que l'on a avec l'enquête à une date donnée. En plus, sur le début de parcours il n'y a pas beaucoup d'informations. Par contre, quand on va avoir du longitudinal, je pense qu'on arrivera mieux à travailler sur des trajectoires plus individuelles. Je pense qu'on arrivera plus à typologiser des regroupements de trajectoires individuelles, ce sera plus facile. Parce que là, je pense que ça risque d'être un peu acrobatique compte tenu des effectifs, des âges et des informations que l'on a avec une enquête à un moment donné, je ne le sens pas trop.

S. Volkoff : En 2001 en plus, il y a d'autres questions que l'on n'avait pas en 1996. Autour de la question dont on parle là, sur les fins de vie active et les aspirations dans ce domaine, pour les besoins de montée en charge du fait de préoccupations sociales sur ces questions-là, il y a eu des questions plus détaillées que les deux questions sur lesquelles Anne-Françoise a travaillé.

A.-F. Molinié : Je ne suis pas tout à fait sûre, mais il me semble que ce sont des choses autour d'éléments qui pourraient jouer pour une prolongation, des choses autour des horaires, de l'amélioration des conditions de travail... Il me semble que ce sont des choses de ce genre, mais je ne me souviens plus très bien.

F. Derriennic : Si j'ai bien compris ce que disait Annie Jolivet. Là, on a des résultats d'ordre analytique : est-ce que tel et tel paramètre intervient ou est susceptible d'intervenir indépendamment des autres, et c'est une étape importante pour comprendre les problèmes. Mais après, nous, on se pose un peu la question de re-globaliser quelque chose de manière à, si ce n'est être dans l'action, du moins dire des choses qui pourraient être utiles de ce point de vue là. Effectivement, la partie longitudinale de l'enquête apportera un certain nombre de réponses. D'abord, elle permettra de confirmer, d'infirmer ou de préciser un certain nombre de choses. Mais dans l'esprit d'essayer de tirer des éléments synthétiques, il me semble, d'après les résultats que tu as présentés, notamment les profils de questions du travail, du travail actuel, qu'il y a des choses qui sont, comme on dit dans le modèle de Karasek et Theorell, de l'ordre de la demande dans le travail et des choses qui sont de l'ordre de la latitude décisionnelle. Là, on a deux profils différents. Ce qui est de l'ordre de la demande, c'est-à-dire « devoir se dépêcher », « être interrompu », « faire plusieurs choses à la fois », ne semble pas lié à la variable « se sentir capable de ». Par contre, les *items* qui sont, dans Karasek, dans la latitude décisionnelle, « apprendre », « un travail varié », « possibilité de choisir la façon de procéder dans son travail », ont l'air terriblement discriminants. Donc, si déjà on dit cette chose-là, avec l'idée d'en rediscuter avec les médecins du travail, avec les gens qui vont intervenir ou tout simplement de se poser des questions, je ne sais pas comment il faut faire, mais peut-être que s'il y a plusieurs enquêtes qui trouvent des choses comme ça au travers des différents métiers, au travers des différentes situations professionnelles, c'est qu'il semble y avoir quelque chose de très important sur lequel il faut porter une grande attention. Le travail, on sait que c'est compliqué, mais ce sont des ingrédients de la latitude décisionnelle plutôt que la demande. C'est assez intéressant parce que la demande c'est, on pourrait dire de prime abord, quelque chose de très simple : « la charge de travail psychologique », mais dedans il y a beaucoup de choses à faire, la complexité des tâches, tout ce qui met en branle les aspects cognitifs, etc. Oui, certes, mais finalement c'est peut-être l'autre aspect qui est important. D'une certaine manière, ça oriente les choses vers lesquelles il faut réfléchir.

S. Volkoff : Est-ce qu'il y a des gens qui n'ont jamais entendu parler du modèle de Karasek ? (*Oui*). Francis, tu fais un petit cours, en deux minutes, sur ce que c'est que le modèle de Karasek ?

F. Derriennic : Robert Karasek est un psychologue qui a réfléchi sur des questions liées à l'organisation du travail et il lui a semblé, en construction théorique, que les éléments importants qui étaient susceptibles d'avoir un impact au sens délétère sur la santé tant physique que mentale, et dans un premier temps, ses réflexions portaient sur comment expliquer des variations dans l'incidence des maladies cardio-respiratoires et principalement cardiaques comme les infarctus, etc., sa thèse était de dire que ce qui est dans tout travail et qui est franchement délétère pour tous les travailleurs, c'est d'être dans une situation de travail où il y a une charge mentale forte et des marges de manœuvre réduites. La charge était une charge surtout psychologique. La demande psychologique dans le travail, c'est une chose qui a à voir avec la rapidité dans le travail, la densité dans le travail et avec la continuité dans le travail (au sens : être tout le temps interrompu, changer de tâche sans oublier ce qu'on a fait avant, puis continuer...). Donc, toute cette complexité qui met en branle tous ces aspects cognitifs qui, en dernier ressort, sont une façon d'évaluer quelque chose qui est de l'ordre de l'organisation du travail. Voilà, pour la charge. Je ne vais pas détailler, mais ensuite on qualifie des charges élevées ou des charges faibles. De la même façon, pour la latitude décisionnelle, il y avait trois types d'ingrédients à l'intérieur : tout d'abord l'ingrédient principal : « est-ce qu'on a la possibilité ou non de choisir la façon de travailler, de jouer sur les procédures ? », et puis des choses qui sont de l'ordre : « est-ce que, dans mon travail, j'utilise ou non mes compétences ? » du genre dans un travail peu varié, monotone, on ne les utilise pas ; et enfin, si c'est un travail qui a des chances d'améliorer mes compétences, mes intérêts, d'où la variable de type « j'apprends dans mon travail ». Alors, à partir de là, il y a des situations qui sont simplifiées en forte latitude, faible

latitude. Ça fait un tableaux à quatre cases : les sujets qui sont en faible demande, en forte demande et qui sont en faible latitude, forte latitude. Il y a eu beaucoup de résultats et ils vont dans le sens de la case « tension au travail » qui est une forte demande et une faible latitude et c'est, pour simplifier, la case délétère en quelque sorte. À l'appui, il y a toute une série de travaux, les premiers dans le domaine des maladies circulatoires, puis aujourd'hui beaucoup d'autres travaux dans le domaine de la santé mentale et des troubles musculo-squelettiques.

E. Wendelen : Ils ont un troisième axe, le soutien social, le support social mais qui n'est pas représenté là-dedans. Les Suédois ont fait un excellent petit film sur le modèle en question qui représente tous les axes.

F. Derriennic : À la date d'aujourd'hui, le modèle, qui auparavant s'appelait *job strain*, s'appelle *job strain and support*. Il est un peu plus complexe en ce sens qu'il s'est rajouté un autre ingrédient qui s'appelle le « support social » qui comprend au fond deux types de chose : « est-ce qu'on a de l'aide, du soutien de la part des autres ? » et « est-ce qu'on a une reconnaissance ou non (en termes assez vagues) ? ». Avec des aspects qui sont aussi compliqués dans le support social, est-ce qu'il faut distinguer ou agglomérer support social en relation avec l'encadrement ou avec les collègues ? Ceci dit, l'idée principale qui est défendue par beaucoup de résultats..., on fait deux tableaux de même nature, avec le premier tableau comme ceci chez les sujets qui ont un support social et le même tableau chez les sujets qui n'ont pas de support social. Et les résultats qu'on rencontre le plus souvent, et c'est la thèse qui est soutenue derrière ça, c'est que l'effet du *job strain*, qui est ici, se trouve atténué quand les sujets sont en situation de bénéficier d'un support social. Donc, le support social adoucit (*smooth* en anglais), l'effet, disons, de l'organisation du travail par un aspect humain des relations avec les autres.

S. Volkoff : L'enquête Visat 96 traitait peu des composantes collectives du travail qui sont pourtant importantes.

C. Gadbois : Un autre point technique sur l'interprétation des réponses à la question : « est-ce que vous vous sentez capable de... ? », la fin de la phrase, c'est...

A.-F. Molinié : « ...rester dans votre emploi jusqu'à la retraite ».

C. Gadbois : Compte tenu de ce que tu as dit sur la composition un peu particulière de l'échantillon Visat, il y a un élément qu'il faudrait prendre en compte, c'est le fait que tout le monde ne part pas à la retraite au même âge et en particulier la population infirmière part à la retraite plus tôt que le reste de la population. Donc, les interprétations en fonction de l'âge devraient intégrer cet élément-là.

A.-F. Molinié : C'est un des éléments qu'on a essayé d'introduire en faisant l'enquête SVP 50, mais qui pose plein de problèmes sur ces histoires d'âge auquel on pense qu'on aura le droit de partir, d'âge auquel on a envie de partir. Visiblement, actuellement, c'est un des points sur lesquels les médecins s'arrachent les cheveux quand ils font passer l'enquête, c'est un peu compliqué. Dans Visat, on n'a pas les éléments d'information, sinon des choses externes à l'enquête. Mais c'est sûr que ça joue.

S. Volkoff : SVP 50 s'interrogera sur la question de savoir si les salariés savent à quel âge ils auront la possibilité de prendre leur retraite, ce que tout le monde ne sait pas.

J.-C. Cox : Justement, sur les composantes collectives, je voulais demander si c'était des entretiens individuels, si les deux instruments ne permettaient pas de pouvoir associer et d'arriver à l'élément collectif. Parce que la façon dont j'interprète les résultats, « la capacité d'apprendre », « de transmettre son expérience » ou « de reconnaissance », ce sont des variables où, je crois, l'élément collectif est particulièrement important. Si on ne pose la question qu'individuellement, peut-être qu'on peut inclure un biais dans les réponses. Je ne sais pas si les questionnaires permettaient de pouvoir collectiviser les réponses.

A.-F. Molinié : Non, la méthode d'enquête, c'est un entretien individuel entre le médecin et la personne.

J.-C. Cox : Et après, il n'y a pas moyen de...

S. Volkoff : Il y a un moyen qui est interdit. C'est-à-dire que, en effet, on peut par exemple identifier les salariés qui ont été interrogés par le même médecin. Ça, on doit pouvoir le faire sans violer complètement les contraintes d'anonymat, mais ça ne suffit pas pour dire que ces personnes-là se connaissent et travaillent ensemble. Après, il faudrait passer au cran suivant et simplement identifier le fait que des salariés de l'échantillon, c'est sûrement le cas, appartiennent à la même entreprise, et ça, le dispositif d'anonymat de Visat ne le permet pas, compte tenu de toute une série de questions de santé qui est posée. L'entreprise, dans Visat, comme dans Estev, n'est pas identifiable.

Chapitre 3

RÔLE DE LA SANTÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LES CESSATIONS D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE APRÈS 50 ANS

Francis Derriennic (épidémiologiste, directeur de recherche Inserm)

L'exposé présenté par Anne Françoise ce matin me simplifie considérablement la tâche, car il a beaucoup de rapport avec ce que je vais moi-même vous présenter. Anne-Françoise nous a parlé, non pas de cessation d'activité professionnelle, mais de perspectives, de sentiments, de pensées et de capacités des salariés à aller jusqu'au bout de leur carrière professionnelle.

Maintenant, on va s'intéresser, dans le cadre d'une autre enquête, à des sorties du travail qui ont vraiment eu lieu et plus particulièrement aux facteurs pronostics des sorties d'emploi entre 52 et 57 ans. Cette étude est le fruit d'un travail coopératif avec Marie-Josèphe Saurel-Cubizolles, chercheuse à l'unité 149 de l'Inserm, Christine Montfort, qui était statisticienne à l'unité 170 de l'Inserm et maintenant à l'unité 435, de moi-même chercheur anciennement à l'unité 170 de l'Inserm, aujourd'hui à l'unité 88 et de Bernard Cassou, gérontologue toujours en poste au laboratoire Santé-Vieillesse à l'hôpital Sainte Périne à Paris. Comme quoi, au passage, quand on veut faire des études longitudinales pronostiques, il faut aussi songer que les équipes elles-mêmes vieillissent et changent, et que ce n'est pas si évident que ça de tenir la route en même temps. Par ailleurs, les travaux que je vais présenter ici sont issus d'un vaste travail d'enquête auquel des gens dans cette salle (Anne-Françoise, Serge, des médecins du travail) ont participé. Au total, ces travaux sont donc aussi le fruit de larges discussions et de réflexions interdisciplinaires.

Par rapport aux cessations d'activité professionnelle dans le créneau d'âge annoncé, 52-57 ans (vous verrez pourquoi ces âges-là plutôt que d'autres, dans quelques instants), la question que l'on se posait déjà ce matin en filigrane est la suivante : est-ce fondamentalement une question de santé, c'est-à-dire est-ce qu'il faut aller chercher du côté de la santé des explications possibles pour les sorties précoces d'emploi ? Et/ou faut-il aller chercher des explications du côté du travail, dans le domaine des conditions de travail, au sens tout à fait physique du terme : les horaires, la pénibilité physique, voire les expositions professionnelles au bruit, à la poussière, etc. Ou encore, est-ce que c'est une question qui relève de l'organisation du travail et des parcours professionnels ? Si le travail est un déterminant des cessations d'activité professionnelle, a-t-il un rôle plus important que celui de facteurs comme la santé, par exemple ? Ayant ces questions en tête, il ne me semble pas qu'on soit débordé par les résultats épidémiologiques à se mettre vraiment sous la dent, c'est-à-dire par des études apportant des données quantitatives sur des échantillons bien repérés, bien documentés et qui permettent de départager les effets potentiels des différents facteurs évoqués. C'est ce que je vais essayer de faire.

Les données qu'on va utiliser sont issues de l'enquête Estev, que certains doivent connaître, au moins de nom. Estev veut dire « Enquête Santé, Travail Et Vieillesse ». Elle porte sur une cohorte de 20 000 salariés et, bonheur pour un épidémiologiste, il s'agit d'une cohorte de salariés tirés au sort parmi les salariés suivis par les médecins du travail. Le but de l'enquête Estev était d'examiner les rapports entre le travail et l'évolution de la santé au cours de l'avancée en âge. L'étude des facteurs pronostics de sortie d'emploi s'est imposée par la suite, quand cinq ans plus tard, on a constaté qu'un pourcentage important de salariés âgés de 52 ans en 1990 avaient cessé leur activité professionnelle avant d'atteindre 57 ans.

Je voudrais, assez rapidement, vous dire comment cette enquête a été construite pour que vous appréciiez les quelques éléments d'information que je vais vous apporter. C'est un échantillon aléatoire de salariés masculins et féminins qui ont été interrogés une première fois en 1990 et une deuxième fois en 1995. Les sujets ont été tirés au sort parmi des générations d'années de naissance précises : 1938, 1943, 1948 et 1953. De sorte qu'après cinq ans de suivi, on dispose de huit sous-cohortes de salariés masculins et féminins, observées entre 37 et 42 ans, 42 et 47 ans, 47 et 52 ans et enfin entre 52 et 57 ans. On se retrouve ainsi dans un scénario assez classique, du point de vue démographique, de pouvoir faire des analyses longitudinales : d'une part, évaluer les évolutions de la santé dans une génération d'âge donné dans un intervalle de cinq ans et regarder si le travail a un rôle, et, d'autre part, avec le décalage 90-95, regarder si les sujets d'un âge donné en 1990 ressemblent ou non aux sujets ayant atteint cet âge cinq ans plus tard, c'est-à-dire est-ce qu'il y a des effets « cohorte ». Ainsi, puisqu'on a parlé d'évolution avec l'âge et de vieillissement, le protocole permet de séparer les effets « cohorte » des effets propres à l'avancée en âge.

L'enquête a été menée dans sept régions françaises : le Nord, la Bretagne, la région parisienne, les Pays-de-la-Loire, le Centre, le Dauphiné-Savoie, la Réunion, avec l'aide, fondamentale, des médecins du travail. Ils étaient trois cent quatre-vingt en 1990 et beaucoup plus, autour de huit cents en 1995, compte tenu des changements de travail des sujets, mais aussi et surtout des changements dans les services de médecine du travail. Dans chacune des régions et dans chacune des années d'âge, les sujets ont été tirés au sort dans les listes exhaustives des sujets surveillés par les médecins du travail, qui eux, bien sûr, étaient volontaires pour participer à l'enquête. Au total, il y a eu 21 378 salariés enquêtés en 1990, soit un taux important de 88 % de participation par rapport au nombre de sujets tirés au sort. En 1995, 18 650 sujets ont été à nouveau enquêtés, soit un taux de 87 % de sujets revus, ce qui est un excellent résultat pour une étude de cette nature, et qui est à mettre au compte de l'énorme travail du collectif qui a mené l'enquête et des médecins du travail pour suivre les sujets, ce qui, vous l'imaginez bien, est particulièrement difficile.

Du point de vue du travail, pour les besoins de l'étude que je vous présente, on a distingué :

- des expositions, au sens habituel, à des facteurs physiques, chimiques, d'ambiance dans le travail : chaleur, bruit, froid, poussières, etc.
- des conditions de travail sous deux aspects : la pénibilité physique (port de charges lourdes, vibrations, efforts sur outils, postures pénibles), et un catalogue assez complet de questions sur le temps dans le travail, temps au sens « horaires de travail » : tôt le matin, tard le soir, travail de nuit, horaires postés ; et aussi, le temps au sens « travail répétitif sous contrainte de temps ».
- des facteurs psychosociaux au travail, c'est-à-dire des facteurs qui essaient d'apprécier des éléments qui ont à voir avec l'organisation du travail : la latitude décisionnelle, la demande psychologique dans le travail et la variable qu'utilisait et qu'a présentée Anne-Françoise ce matin, « avoir les moyens pour faire un travail de bonne qualité ». Il faut avoir le libellé complet de la question en tête pour raisonner par la suite sur les résultats, car ce n'est pas « avoir les moyens pour travailler », mais les moyens « pour faire un travail de bonne qualité » et qui est un élément clé en psychopathologie du travail. Dans notre étude, les moyens en temps, informations et matériel pour faire un travail de bonne qualité n'étaient pas distingués.

Les différentes évaluations des paramètres professionnels s'appuient sur les auto-déclarations des sujets dans des questionnaires ne comportant que des questions fermées. Pour les expositions et les conditions de travail, il ne s'agissait pas d'appréciation sur le travail, mais de faits du type : « êtes-vous ou n'êtes-vous pas exposé à... ? », ou « travaillez vous dans telle condition... ? », avec le double aspect : exposition ou condition de travail au moment de l'enquête, ou dans le passé professionnel. Par contre, par définition, s'agissant des facteurs psycho-sociaux au travail, l'évaluation est sous-tendue par des éléments subjectifs : c'est l'appréciation, par les sujets sur ce qu'ils trouvent ou ne trouvent pas du point de vue des marges de manœuvre disponibles et des moyens pour pouvoir faire le travail. Voilà du côté du travail.

Du point de vue de la santé, de nombreux éléments ont été évalués au cours de l'examen clinique (pathologies présentes au moment de l'enquête, antécédents médicaux, troubles musculo-squelettiques, paramètres tensionnels, mesures anthropométriques...). Il y avait aussi, un auto-questionnaire sur la santé perçue et on a utilisé, comme dans l'enquête Visat présentée par Anne-Françoise, l'instrument qui s'appelle le *Nottingham Health Profile*. Il s'agit d'un questionnaire de santé perçue très simple à faire passer en médecine du travail. Il comprend trente-huit *items*, appelant des réponses claires en tout ou rien. Il a été validé internationalement et il a le mérite de distinguer des aspects physiques et des aspects mentaux dans la santé perçue. D'autre part, il y avait aussi un indicateur global de santé perçue, qu'on utilisera par la suite, à savoir une échelle analogique où le sujet donne une appréciation globale de sa santé en portant une croix sur un segment de droite dont les extrémités vont de « ma santé est très mauvaise » à « ma santé est très bonne ».

S. Lemanchec : Excusez-moi, au niveau de la représentativité de l'échantillon, est ce que ça concerne toutes les catégories socio-professionnelles ?

F. Derriennic : Absolument, ce sont les salariés des entreprises, suivis par des médecins du travail. J'en reparlerai tout à l'heure dans les biais et limites de l'étude. Parmi les 2 000 à 3 000 salariés que chaque médecin du travail surveille chaque année, il y a des cadres, des cadres intermédiaires, des employés, des ouvriers et on a tiré au sort dans l'ensemble de ces salariés.

Nous arrivons à ce qui nous intéresse. Donc, cette enquête comporte, comme je le disais tout à l'heure, 21 378 sujets (12 450 hommes et 8 928 femmes) bien répartis dans chacune des quatre années de naissance.

En 1995, 87% d'entre eux ont été revus, soient 18 695 sujets comprenant 9,3 %, autant chez les hommes que chez les femmes, de salariés hors activité professionnelle avec des différences importantes selon l'âge initial. Parmi les sujets âgés de 37 ans en 1990, 3 % chez les hommes, et 5 % chez les femmes n'étaient plus au travail la deuxième fois. Ces pourcentages étaient sensiblement les mêmes chez les sujets âgés initialement de 42 ans. Ces pourcentages s'élevaient à 5,5 % chez les hommes et 6,6 % chez les femmes, parmi ceux ayant 47 ans en 1990. Enfin, chez les sujets âgés de 52 ans en 1990, ces pourcentages étaient d'un autre ordre de grandeur puisqu'ils s'élevaient à 28 % chez les hommes et à 23 % chez les femmes. Il y a donc un saut qui s'est opéré dans cette dernière génération et qu'il convient maintenant d'examiner.

Il y avait quatre possibilités en 1995 : soit les sujets étaient toujours en activité professionnelle, soit ils étaient au chômage, soit ils étaient en « retraite », c'est-à-dire sous toute forme possible de cessation définitive d'activité professionnelle, soit ils étaient dans la catégorie « autre ». Cette catégorie regroupe essentiellement des raisons de santé : invalidité, longue hospitalisation. Les sujets concernés sont peut être revenus plus tard au travail, mais nous n'avons pas pu le vérifier. Pour les sujets en arrêt de courte durée au moment de l'enquête, il était prévu dans le protocole d'attendre qu'ils reviennent au travail pour repasser l'enquête.

Il y avait en 1990, 5 012 salariés de 52 ans dans l'enquête se répartissant en 2 923 hommes et 2 089 femmes. Détaillons leur devenir en 1995.

Chez les hommes, il y a eu 18 % de perdus de vue, de sorte que notre étude porte réellement sur 2 389 salariés masculins. Parmi eux, 72 % étaient à nouveau au travail en 1995, les autres se répartissant comme suit : 17 % en cessation définitive d'activité professionnelle, ce qui est considérable ; 7 % au chômage, et 4 % en arrêt de travail de longue durée pour raison de santé. Si on regarde du côté féminin, il y a eu 14,9 % de perdues de vue et l'analyse portera sur 1 778 salariées enquêtées deux fois. Parmi celles-ci, il y a eu proportionnellement un peu plus de femmes qui, dans la période, sont restées au travail (77 %) et les motifs de cessation d'emploi ne se répartissaient pas de la même façon que chez les hommes : 9 % étaient en situation de retraite ; 8 % en situation de chômage et 5,4 % en situation liée à un problème de santé. Les différences entre les hommes les femmes sont donc importantes avec, au total, un départ plus important du travail du côté du sexe masculin que du côté du sexe féminin.

Si on regarde ces données réparties selon les catégories socio-professionnelles de 1990 : chez les hommes, parmi les cadres, 76 % étaient restés au travail, 74 % parmi les employés et 69 % parmi les ouvriers. On observe donc une diminution des pourcentages de salariés restés au travail en passant des cadres aux ouvriers. Évidemment, les autres pourcentages varient dans le sens inverse : pour la retraite, 14 % des cadres sont partis à la retraite, 15 % des employés et 18 % des ouvriers ; pour le chômage, les différences sont moindres mais elles vont dans le même sens avec une augmentation chez les ouvriers. C'est le cas également pour les arrêts de travail pour raison de santé. Celles-ci concernent 2,7 % des cadres et presque deux fois plus d'ouvriers (4,9 % d'entre eux).

Chez les femmes, les cadres (qui appartiennent essentiellement à des professions intermédiaires, contrairement aux hommes qui comprennent un pourcentage important de cadres supérieurs), presque 80 % étaient toujours en activité professionnelle en 1995 ; chez les employées : 80 % ; et chez les ouvrières, le niveau était identique à celui des ouvriers (71 %). Le chômage concernait 6 % des cadres et des employées, tandis que 12 % des ouvrières de 1990 étaient au chômage en 1995. Concernant les raisons de santé : on a à peu près le même niveau chez les femmes cadres que chez les hommes cadres, autour de 3 %, tandis que le pourcentage s'élevait à 5 % chez les employées et 7 % chez les ouvrières.

Ainsi planté, le décor suggère bien que le devenir des salariés après 52 ans décrit un univers de possibles qui n'est pas uniforme et ça vaut le coup de regarder en profondeur le rôle des différents facteurs qui peuvent intervenir (voir tableau page suivante).

Très rapidement, on va passer en revue un certain nombre d'aspects qui ont été regardés d'une façon tout à fait simple pour commencer, c'est-à-dire du point de vue des associations prises une à une entre certains facteurs ou critères et les sorties d'emploi. Tout d'abord, la santé qui est une question clé dans les approches épidémiologiques : y a-t-il ou non une sélection par la santé ? La première ligne du tableau concerne la mauvaise santé globale perçue, évaluée à l'aide de l'échelle analogique, ensuite les autres résultats se liront de la même manière :

Les tableaux rapportent des *odds-ratios*, c'est-à-dire des évaluations du risque relatif. Un *odd-ratio* plus grand que 1 signifie que, s'il y a une mauvaise santé en 1990, il y a davantage de sorties d'emploi en 1995 et, ici, ce risque est deux fois plus élevé chez les hommes (OR = 2,3). La colonne d'à côté donne l'intervalle de confiance à 95 % de l'*odds-ratio* et la colonne « p » donne la signification statistique. Donc, avec ce résultat, à la question : « est-ce que les sorties du travail sont liées à la mauvaise santé en 1990 ? », la réponse est « oui » chez les hommes et l'âge n'est pas un facteur à prendre en compte » puisque tous les sujets appartiennent à la même génération de naissance. Chez les femmes, la réponse est de même nature : les sorties d'emploi sont également liées à mauvaise santé globale perçue.

La santé a été déclinée de différentes façons. Ici, ce sont les six dimensions du *Nottingham Health Profile*. Quatre dimensions concernent les aspects physiques de la santé perçue : la dimension « mobilité physique », qui est de l'ordre de l'incapacité telle qu'elle pourrait être évaluée chez des personnes très âgées (difficultés à enfiler son chandail, à lacer ses souliers, à se pencher en avant, à tendre les bras) ; la dimension « douleurs », qui recouvre essentiellement les douleurs musculo-squelettiques ; la dimension « tonus », qui est l'inverse de la fatigue et la dimension « troubles du sommeil ». Les deux dernières dimensions, « réactions émotionnelles » et « isolement social », sont clairement des dimensions se rapportant à la santé mentale. Les réactions émotionnelles regroupent neuf *items* en rapport essentiellement avec des signes dépressifs ou avec des signes d'angoisse. L'isolement social comprend cinq *items* sur le sentiment de solitude et sur les difficultés à entrer en contact avec autres.

Risque d'être hors travail en 1995 selon différents critères de santé en 1990

Critères de santé en 1990 (référence pour l' <i>odds-ratio</i>)	Sexe masculin				Sexe féminin			
	% de la modalité	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}	p ¹	% de la modalité	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}	p ¹
Santé perçue								
- Mauvaise santé ² (bonne santé)	20,5	2,3	(1,9 - 2,9)	***	25,9	1,5	(1,2 - 1,9)	***
- Dimension du NHP ³								
Troubles de la mobilité physique (non)	38,2	1,6	(1,3 - 1,9)	***	45,7	1,4	(1,1 - 1,8)	**
Douleurs (non)	41,9	1,7	(1,5 - 2,1)	***	49,2	1,4	(1,1 - 1,7)	**
Tonus (non)	29,0	1,9	(1,6 - 2,3)	***	37,9	1,3	(1,0 - 1,6)	*
Troubles du sommeil (non)	48,4	1,3	(1,1 - 1,6)	***	55,4	1,5	(1,2 - 1,9)	***
Réactions émotionnelles (non)	47,2	1,2	(1,0 - 1,5)	*	59,2	1,1	(0,9 - 1,4)	ns
Isolement social (non)	14,0	1,0	(0,7 - 1,2)	ns	26,3	1,0	(0,8 - 1,3)	ns
Santé examinée lors de la visite médicale du travail								
Douleurs rachidiennes ⁴ (non)	47,1	1,3	(1,1 - 1,6)	**	55,3	1,5	(1,2 - 1,9)	***
Douleurs membres supérieurs ⁴ (non)	29,1	1,3	(1,1 - 1,6)	*	38,9	1,3	(1,1 - 1,7)	*
Douleurs membres inférieurs ⁴ (non)	29,6	1,3	(1,0 - 1,5)	*	31,7	1,3	(1,0 - 1,7)	*
Hypertension artérielle ⁵ (non)	26,0	1,1	(0,9 - 1,3)	ns	21,7	0,9	(0,7 - 1,2)	ns
Indice de corpulence (<30)	11,5	0,9	(0,7 - 1,2)	ns	11,0	1,0	(0,7 - 1,4)	ns
Maladies le jour de l'enquête (non)	69,9	1,3	(1,1 - 1,6)	*	75,0	1,4	(1,1 - 1,9)	*

+ OR : *odds-ratio* ; IC_{95%} : intervalle de confiance de l'*odds-ratio*

1 * p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; *** p < 0,001 ; ns = non statistiquement significatif

2 échelle analogique ; 3 *Nottingham Health Profile* ; 4 douleurs depuis au moins 6 mois au moment de la visite médicale ; 5 Hypertension artérielle si PAS = 16 ou PAD = 9 ou traitement pour hypertension.

Vous voyez au travers des résultats que les différentes dimensions de la santé perçue à caractère physique sont fortement liées aux sorties d'emploi, tant chez les hommes que chez les femmes, avec des *odds-ratios* élevés. Par contre, pour les aspects mentaux de la santé perçue, l'isolement social n'est pas associé d'une façon statistiquement significative aux sorties d'emploi, ni chez les femmes ni chez les hommes ; et pour les réactions émotionnelles, la relation est faiblement statistiquement significative. Ce détour par les différentes dimensions de la santé perçue est intéressant car si l'on n'avait considéré que la mauvaise santé perçue globale, on se serait dit : « qu'est-ce qui joue le rôle principal ? Est-ce que plutôt le côté physique de la santé (par exemple, « j'ai des douleurs lombaires ») ? Ou est-ce que plutôt le côté mental ?

Par contre, si au lieu de ces critères de santé, on examine les critères médicaux que sont les diagnostics ou les antécédents pathologiques, on observe des relations avec les sorties d'emploi qui sont à

la limite de la signification statistique. Donc, les liens entre la santé et les sorties d'emploi apparaissent davantage relever de « quelque chose » que l'individu intègre globalement, et qui n'est pas transposable immédiatement en termes de pathologie, voire de symptôme, et qui va assez bien avec les théories de l'usure.

Au total, avec ce premier aspect examiné, la santé perçue, la réponse provisoire est que la santé physique perçue est liée statistiquement, dans cette enquête, chez les hommes comme chez les femmes, aux sorties du travail entre 52 et 57 ans.

Regardons maintenant, avec le tableau suivant, le côté travail, au sens des conditions de travail. Il y a plusieurs critères.

**Risque d'être hors travail en 1995 selon les différents facteurs relatifs
aux conditions de travail en 1990**

Facteurs en 1990 (référence pour OR ⁺)	Sexe masculin				Sexe féminin			
	% de la mo- dalité	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}	p	% de la mo- dalité	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}	p
Avoir choisi sa pro- fession (non)	47,1	0,7	(1,6 - 0,9)	**	37,2	0,8	(0,6 - 1,0)	0,09
Pénibilité physique du travail (jamais)								
en 1990	62,9	1,5	(1,2 - 2,0)	**	49,9	1,3	(1,0 - 1,6)	ns
avant 1990	21,6	1,6	(1,2 - 2,1)		17,2	1,2	(0,9 - 1,7)	
Horaires décalés (jamais)								
en 1990	27,1	1,5	(1,2 - 1,8)	***	15,0	1,0	(0,7 - 1,4)	ns
avant 1990	30,4	1,4	(1,1 - 1,7)		18,4	1,2	(0,9 - 1,5)	
Travail répétitif sous contrainte de temps (jamais)								
en 1990	8,7	1,3	(1,0 - 1,8)	***	9,9	1,2	(0,8 - 1,7)	**
avant 1990	12,9	1,9	(1,5 - 2,4)		14,5	1,6	(1,2 - 2,1)	
Tension au travail (situation passive)								
tension faible	32,4	1,0	(0,8 - 1,3)	**	25,9	0,7	(0,5 - 0,9)	ns
situation active	45,4	0,8	(0,6 - 1,1)		44,4	0,8	(0,6 - 1,1)	
forte tension	6,6	1,6	(1,1 - 2,3)		10,0	0,7	(0,5 - 1,1)	
Avoir les moyens pour faire un travail de bonne qualité (non)								
	77,0	0,8	(0,6 - 0,9)	**	71,3	0,8	(0,6 - 1,0)	*

+ OR : *odds-ratio* ; IC_{95%} : intervalle de confiance de l'*odds-ratio*

* p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; *** p < 0,001 ; ns = non statistiquement significatif.

Concernant la pénibilité physique au travail, chez les hommes, le lien avec les sorties d'emploi est statistiquement significatif avec davantage de sorties d'emploi chez les sujets qui, en 1990, déclaraient être soumis à des conditions de pénibilité physique du travail ; y compris, avec le même ordre de grandeur, chez des sujets qui disaient ne plus être dans des conditions de travail en 1990 mais qui l'avaient été auparavant dans leur passé professionnel. De sorte que, si l'on n'avait regardé que les

conditions de travail en 1990, on serait passé à côté d'un effet décalé du passé professionnel, ce qui concerne quand même pour cette modalité du travail 22 % des sujets de l'enquête Estev.

Chez les femmes, la relation entre la pénibilité physique du travail et les sorties d'emploi n'est pas statistiquement significative, mais les *odds-ratios* vont dans le même sens que chez les hommes.

Pour les horaires décalés, vous voyez les résultats. Chez les hommes, avec des *odds-ratios* dont les ordres de grandeur sont identiques à ceux de la pénibilité physique, les horaires décalés sont liés d'une façon statistiquement significative aux sorties d'emploi. Par contre, chez les femmes la relation n'est pas statistiquement significative.

Pour le travail répétitif sous contrainte de temps, la relation avec les sorties d'emploi est statistiquement significative chez les hommes comme chez les femmes, tant chez ceux ou celles exposés en 1990 que chez ceux ou celles ayant été exposés avant 1990 dans leur passé.

La ligne suivante du tableau est plus compliquée, il s'agit de la tension au travail. C'est le critère du modèle de Karasek évoqué ce matin. La situation de travail de référence est, ici, la situation « passive », c'est-à-dire une situation où, à la fois, la demande dans le travail est faible et la latitude décisionnelle est faible ; et la case qu'on disait « délétère » ce matin, c'est la situation de travail dite de forte tension où il y a à la fois une forte demande dans le travail et peu de latitude décisionnelle. Alors, chez les hommes, ça s'ordonne assez bien, comme on l'attendait. Il y a peu de sujets, 6,6 %, qui se disent en situation de forte tension au travail et c'est parmi eux que les sorties d'emploi sont les plus élevées (*odds-ratio* = 1,6 statistiquement significatif). Par contre, chez les femmes, vous voyez que les *odds-ratios* sont plus petits que 1 par rapport à la situation « passive » de travail qui sert de référence. Ce qui veut dire que la situation délétère chez les femmes pour les sorties d'emploi, c'est la situation « passive », c'est-à-dire quand se combinent une faible demande dans le travail et une faible latitude décisionnelle. Ceci traduit, me semble-t-il, toutes les différences qu'il peut y avoir entre les travaux attribués aux hommes et aux femmes. Cela dit, que ce soit la situation passive ou que ce soit la forte tension au travail, l'ingrédient commun aux deux (ce qui rejoint d'une certaine manière des résultats de ce matin et d'autres de la littérature), c'est la faible latitude décisionnelle. En situation passive comme en forte tension au travail la latitude décisionnelle est faible, et ceci pourrait être la caractéristique majeure de l'organisation du travail associée aux sorties d'emploi.

Enfin, la dernière variable, avoir les moyens pour faire un travail de bonne qualité, est associée à un *odds-ratio* plus petit que 1, statistiquement significatif, qui va dans le sens d'un effet « protecteur », c'est-à-dire qu'il y a moins de sorties d'emploi, tant chez les hommes que chez les femmes qui ont déclaré en 1990 avoir les moyens pour faire un travail de bonne qualité. Remarquons au passage, je l'ai sauté mais je ne l'ai pas oublié, que le fait d'avoir choisi sa profession (celle de 1990) est quelque chose qui va dans le sens positif pour les sujets, et c'est lié à moins de sorties d'emploi, tant chez les hommes, où c'est statistiquement significatif, que chez les femmes, où c'est à la limite de la signification statistique.

On va continuer les aspects descriptifs, puis, après, on reprendra l'ensemble de ces facteurs.

Dans ce tableau, c'est le cursus professionnel qui a été interrogé au travers des variables « âge au premier emploi », « années sans travail » et « années de travail à temps partiel ». Il est clair que si l'on devait refaire aujourd'hui l'enquête Estev, on chercherait à obtenir plus de détails sur le cursus professionnel.

L'âge au premier emploi intervient de façon statistiquement significative chez les hommes, à la limite de la signification statistique chez les femmes, dans le sens où, chez ceux qui ont commencé à travailler à un âge élevé (plus de 20 ans), il y a moins de sorties d'emploi entre 52 et 57 ans que chez ceux dont l'âge au premier emploi était inférieur à 17 ans.

**Risque d'être hors travail en 1995 selon les différents facteurs relatifs
au cursus professionnel en 1990**

Facteurs en 1990 (référence pour OR ⁺)	Sexe masculin				Sexe féminin			
	% de la modalité	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}	p	% de la modalité	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}	p
Age au premier emploi (= 16 ans)								
17 - 20 ans	21,9	0,8	(0,7 - 1,0)	**	38,3	1,1	(0,8 - 1,3)	0,08
> 20 ans	7,3	0,5	(0,4 - 0,8)		12,8	0,7	(0,5 - 0,9)	
Années sans travail (aucune)								
1 - 4 ans	75,8	0,9	(0,7 - 1,2)	ns	22,9	1,1	(0,8 - 1,5)	0,09
> 4 ans	3,1	1,0	(0,6 - 1,8)		39,8	0,9	(0,7 - 1,2)	
Avoir travaillé à temps partiel (jamais)								
	4,7	1,1	(0,9 - 2,0)	ns	46,7	0,8	(0,7 - 1,0)	0,08

+ OR : *odds-ratio* ; IC_{95%} : intervalle de confiance de l'*odd-ratio*

* p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; ns non statistiquement significatif.

Concernant les années sans travail (aucune, un à quatre ans ou plus de quatre ans et, dans ce cas, il n'y a que 3 % de sujets concernés chez les hommes), il n'y a pas d'effet sur les sorties d'emploi chez les hommes. Les résultats sont identiques chez les femmes, même si elles sont davantage concernées (39,8 % d'entre elles ont eu plus de quatre ans sans activité professionnelle dans leur passé).

Pour les années de travail à temps partiel, qui concernent 4,7 % des sujets masculins et 46,7 % des sujets féminins, observation classique, il n'y a pas d'effet chez les hommes, mais il y a un effet chez les femmes en ce sens que, chez celles qui ont travaillé à temps partiel, il y a moins de sorties d'emploi. Ceci pourrait être compatible avec l'idée que ces femmes ont besoin de compléter leurs années de cotisations avant de cesser leur activité professionnelle.

Naturellement, on peut se poser d'autres questions, parce qu'il n'y a pas que le travail. Il y a aussi la vie hors travail (bien qu'elle dépende évidemment du travail) qui peut jouer un rôle sur les sorties d'emploi. Par rapport aux variables qu'il était possible d'explorer dans l'enquête, on a regardé celles-ci :

Le fait de vivre en couple ou non (vivre en couple, pas forcément marié). Chez les hommes, on observe qu'il y a davantage de sorties d'emploi chez ceux qui vivent en couple, mais la relation est à la limite de signification statistique. Par contre, chez les femmes, dans le même sens, la relation est statistiquement significative. Donc, ce n'est pas la même chose de vivre en couple ou non.

Parmi les multiples causes qui font que, peut-être, on quitte son travail avant 60 ans, il faut aussi regarder ce qui se passe dans la vie du sujet. Le fait d'avoir trois enfants ou plus, avec l'hypothèse sous-jacente qu'avec trois enfants on peut bénéficier d'un certain nombre de droits permettant d'écourter sa vie professionnelle, n'apparaît pas lié dans l'enquête Estev aux sorties d'emploi, ni chez les hommes, ni chez les femmes.

Un élément intéressant, c'est le dynamisme social qui est une variable construite sur le regroupement en tout ou rien des réponses aux questions « participez-vous à des activités sportives, à des activités de loisirs, à des activités culturelles et à des activités sociales ? ». On pouvait faire l'hypothèse que les sujets qui ne participent pas à des activités de cette nature hors travail, pour-

raient être enclins à vouloir quitter leur vie professionnelle plus tôt. Comme vous le voyez, on constate, au travers de cette construction du dynamisme social, que les sujets qui, d'une manière ou d'une autre, sont « participatifs » ont été proportionnellement moins nombreux à quitter leur travail, avec un *odds-ratio* de 0,8 chez les hommes comme chez les femmes.

Risque d'être hors travail en 1995 selon différentes caractéristiques sociales en 1990

Facteurs en 1990 [†] (référence pour OR ⁺)	Sexe masculin				Sexe féminin			
	% de la modalité	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}	p	% de la modalité	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}	p
Vivre en couple (non)	90,4	1,3	(1,0 - 1,9)	0,07	71,7	1,5	(1,1 - 1,9)	**
Avoir = 3 enfants (non)	46,5	1,0	(0,8 - 1,2)	ns	38,0	0,8	(0,7 - 1,1)	ns
Dynamisme social (non)	50,6	0,8	(0,7 - 1,0)	*	42,3	0,8	(0,6 - 1,0)	*
Non cadre en 1990 (cadre)	70,7	1,2	(1,0 - 1,5)	*	84,0	1,1	(0,8 - 1,5)	ns
Dynamisme social (non)	50,6	0,8	(0,7 - 1,0)	*	42,3	0,8	(0,6 - 1,0)	*
Non cadre en 1990 (cadre)	70,7	1,2	(1,0 - 1,5)	*	84,0	1,1	(0,8 - 1,5)	ns

[†] OR : *odds-ratio* ; IC_{95%} : intervalle de confiance de l'*odds-ratio*

* p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; ns non statistiquement significatif.

Enfin, la variable cadre/non cadre, a été reprise dans ce tableau avec l'idée qu'elle peut servir comme variable d'ajustement dans les analyses multi factorielles qui vont suivre, parce que, même en prenant en considération de nombreuses variables sociales et professionnelles, il n'est pas dit qu'on prenne en compte tous les aspects qui peuvent socialement différer entre les sujets.

En définitive, à l'issue de ces analyses simples facteur par facteur, on voit un paysage qui n'est pas quelconque avec de nombreux facteurs susceptibles d'intervenir d'une manière ou d'une autre sur les sorties d'emploi. Nantis de cela, pour examiner le rôle propre de ces différents facteurs en les ajustant entre eux, on a fait des régressions logistiques multi factorielles pas à pas, ascendantes. On a choisi, au départ, les paramètres de façon pragmatique, en ce sens qu'on n'a pas introduit dans la régression logistique finale deux paramètres qui, par ailleurs, sont très liés entre eux, et qui conduiraient à des sur-ajustements. Pour guider le choix des facteurs à prendre en compte, on a procédé, dans un premier temps, à des régressions logistiques de cette nature mais par blocs homogènes de variables : le bloc des variables socio-démographiques, puis celui des variables du cursus professionnel, puis des variables de santé et enfin des variables de conditions de travail ; de manière à ce que, dans chacune des régressions logistiques, ce soit la régression qui nous dise quelles sont les variables qui désignent les facteurs ayant un rôle propre au sein de chaque bloc homogène de variables. Et puis, en rassemblant ces facteurs statistiquement significatifs dans un même modèle final, on réalise les ajustements d'ensemble. On a procédé de la même façon, séparément, chez les hommes et chez les femmes, et voici le résultat.

Vous reconnaissez, bien sûr, le libellé des paramètres ou facteurs qu'on avait vus au préalable dans les analyses bivariées. Alors, première question, compte tenu de l'ensemble des facteurs, est-ce que la santé continue d'avoir un rôle en tant que telle ? La réponse est oui chez les hommes comme chez les femmes avec un *odds-ratio* de 2,1 chez les hommes et de 1,4 chez les femmes. Que découvre-t-on encore ?

Chez les hommes, parmi les variables sociales, la variable « cadre/non cadre » a disparu dans les modèles ; par contre, la variable « vivre en couple » reste dans le modèle avec le même type d'effet

que dans les analyses bivariées. Parmi les variables associées au travail, c'est ce qui est physique et objectivable : les horaires décalés et le travail répétitif sous contrainte de temps, qui restent comme facteurs explicatifs d'excès de sorties d'emploi. Pour le travail répétitif sous contrainte de temps, on observe même une amplification des constats préliminaires : c'est uniquement chez ceux qui ont connu ce travail avant 1990, que la relation est statistiquement significative (avec un *odds-ratio* élevé égal à 1,6 chez les hommes et 1,4 chez les femmes). On peut voir dans ce résultat que ce qui compte le plus pour les sujets, c'est tout un passé et pas seulement la situation à un moment donné (ici celle de 1990).

Risque de sortie d'emploi et facteurs associés : analyse multifactorielle par régression logistique

Facteurs en 1990 (référence)	Sexe masculin		Sexe féminin	
	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}
Mauvaise santé perçue (bonne)	2,1	(1,7 – 2,6)	1,4	(1,1 – 1,8)
Non cadre (cadre)	1,0	(0,8 – 1,2)	//	//
Vivre en couple (non)	1,4	(1,0 – 2,0)	1,6	(1,2 – 2,1)
Dynamisme social (non)	//	//	0,8	(0,6 – 1,0)
Avoir 3 enfants ou plus (non)	//	//	0,9	(0,7 – 1,1)
Horaires décalés (jamais)				
en 1990	1,3	(1,0 – 1,7)	//	//
avant 1990	1,2	(1,0 – 1,5)	//	//
Travail répétitif sous contrainte de temps (jamais)				
en 1990	1,1	(0,7 – 1,5)	0,9	(0,6 – 1,4)
avant 1990	1,6	(1,2 – 2,1)	1,4	(1,0 – 2,0)
Choix de la dernière profession (non)	0,9	(0,7 – 1,1)	//	//
Moyens pour faire un travail de bonne qualité (non)	0,9	(0,7 – 1,1)	0,8	(0,6 – 1,1)
Forte latitude décisionnelle au travail (non)	0,9	(0,7 – 1,0)	//	//
Age au premier emploi (= 16 ans)				
17 – 20 ans	0,9	(0,7 – 1,2)	1,1	(0,9 – 1,4)
> 20 ans	0,6	(0,4 – 1,0)	0,7	(0,5 – 1,0)
Avoir travaillé à temps partiel (jamais)				
< 10 ans	//	//	0,9	(0,7 – 1,2)
= 10 ans	//	//	0,7	(0,5 – 1,0)

+ OR : *odds-ratio* ; IC_{95%} : intervalle de confiance de l'*odds-ratio*

* p < 0,05 ; ** p < 0,01 ; ns non statistiquement significatif.

Au passage, on remarque que le facteur « pénibilité physique du travail », qui apparaissait initialement comme une variable très forte, n'intervient plus dans les modèles. Ceci suggère que l'effet de ce facteur est absorbé par d'autres variables dans le modèle final. Parmi les facteurs psychosociaux

au travail, le « choix de la dernière profession », les « moyens pour faire un travail de bonne qualité » sont restés dans les modèles, car, même si ces facteurs ne sont plus statistiquement significatifs, ils aident à améliorer l'adéquation des modèles aux données. Par contre, la « forte latitude décisionnelle au travail » reste liée indépendamment des autres facteurs aux sorties d'emploi, ce qui suggère qu'indépendamment des autres facteurs les sujets bénéficiant de marges de manœuvre et de possibilités d'intervenir dans le travail quittent moins leur emploi que les autres.

S'agissant des variables du cursus professionnel, chez les hommes, « l'âge au premier emploi » intervient bien dans le sens attendu : ceux qui ont travaillé après 20 ans ont une probabilité moindre de partir, mais « avoir travaillé à temps partiel » n'est pas statistiquement significatif.

Chez les femmes, les résultats sont, dans l'ensemble, similaires. Ainsi, on retrouve, comme chez les hommes, un lien spécifique entre les sorties d'emploi qui sont plus fréquentes si, en 1990, la mauvaise santé perçue était mauvaise, si le sujet vivait en couple et s'il n'y avait pas de dynamisme social. Concernant les facteurs professionnels, on n'observe pas de lien entre les sorties d'emploi et les horaires décalés. Par contre, le travail répétitif sous contrainte de temps reste associé à un excès de risque de sortie d'emploi, surtout pour la modalité « dans le passé avant 1990 ». Du point de vue des facteurs psychosociaux au travail, les « moyens pour faire un travail de bonne qualité » interviennent dans le modèle dans le même sens que chez les hommes, mais la relation est à la limite de la signification statistique. Par contre, la latitude décisionnelle au travail n'apparaît plus associée aux sorties d'emploi. Concernant le parcours professionnel, le fait d'avoir commencé à travailler avant 16 ans et le fait d'avoir travaillé plus de neuf ans à temps partiel sont associés à davantage de sorties d'emploi.

J'en arrive presque à la fin. Que peut-on dire des types de sortie d'emploi : retraite, chômage et raisons de santé ?

Évidemment, on a vérifié que la mauvaise santé en 1990 est liée aux sorties d'emploi pour raisons de santé en 1995. Mais qu'en est-il lorsque l'on considère simultanément les différentes formes de sorties d'emploi, sachant qu'elles peuvent être concurrentes ?

Pour cela, on a utilisé un modèle dit de régression logistique polytomique où la variable qui est analysée n'est pas une variable à deux classes (sortie du travail *versus* pas de sortie du travail), mais la sortie du travail avec ses quatre modalités : 1) ne pas être sorti du travail, comme référence ; 2) être sorti par cessation définitive d'activité professionnelle ; 3) être sorti par chômage ; 4) être sorti pour des raisons de santé. C'est ce qui est présenté dans le tableau suivant.

Il apparaît, et c'est capital, que la mauvaise santé perçue en 1990 est associée à une augmentation de la fréquence de chacun des motifs de sortie et non seulement pour les sorties pour raison de santé. Vous pourrez regarder les autres résultats en détail de ce tableau. Je voudrais juste insister sur un point ou deux. En particulier, on retrouve le même rôle du facteur « vivre en couple ». Pour chaque motif de sortie de l'emploi, il y a davantage de sorties chez ceux qui vivaient en couple en 1990. Il y a peu d'études portant sur ces facteurs et les résultats ne paraissent pas homogènes dans la littérature, notamment une étude anglaise suggère un effet contraire à celui que nous observons dans l'enquête Estev.

On doit remarquer les résultats obtenus concernant le travail en horaires décalés. Si ce facteur est associé à davantage de départs en retraite quand il s'agit du travail en horaires décalés avant 1990, il évoque, par contre, un effet protecteur pour les sorties d'emploi pour raison de santé chez ceux qui travaillaient en horaires décalés en 1990. Ce résultat est en accord avec l'hypothèse de sélection déjà évoquée : les sujets de 52 ans qui travaillaient en horaires décalés en 1990 étaient probablement en meilleure santé que ceux qui avaient cessé de travailler sous ces types d'horaires. Le facteur « moyens pour faire un travail de bonne qualité » intervient dans le modèle, mais l'effet n'est statistiquement significatif, dans le sens protecteur vis-à-vis des sorties d'emploi, que pour les cessations définitives d'activité professionnelle (OR = 0,8). On peut donc comprendre que le fait d'avoir les moyens est quelque chose qui joue en faveur de rester au travail. On observe des résul-

tats similaires chez les femmes pour les différents facteurs, sauf pour le travail en horaires décalés où il faut lui substituer le travail répétitif sous contrainte de temps.

**Régression logistique polytomique relative à la sortie d'emploi entre 1990 et 1995
chez les hommes, selon les trois modalités :
retraite, chômage, raison de santé en fonction des facteurs de 1990**

Facteurs en 1990 (référence)	Retraite ¹		Chômage		Autre ²	
	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}	OR ⁺	IC ⁺ _{95%}
Mauvaise santé perçue (bonne)	2,0	[1,6 - 2,6]	2,1	[1,4 - 3,0]	2,7	[1,7 - 4,2]
Non cadre (cadre)	0,8	[0,6 - 1,1]	1,0	[0,7 - 1,5]	1,8	[1,0 - 3,2]
Vivre en couple (non)	1,7	[1,0 - 2,5]	0,8	[0,5 - 1,3]	3,3	[1,3 - 10,0]
Horaires décalés (jamais)						
en 1990	2,3	[1,7 - 3,1]	0,6	[0,4 - 0,9]	0,5	[0,3 - 0,9]
avant 1990	1,7	[1,3 - 2,3]	1,0	[0,7 - 1,4]	0,6	[0,3 - 1,0]
Travail répétitif sous contrainte de temps (jamais)						
en 1990	1,0	[0,7 - 1,6]	1,0	[0,5 - 1,9]	1,4	[0,6 - 2,9]
avant 1990	2,1	[1,5 - 2,8]	0,8	[0,4 - 1,3]	1,4	[0,7 - 2,6]
Choix de la dernière profession (non)	0,9	[0,7 - 1,1]	0,8	[0,6 - 1,2]	1,1	[0,7 - 1,7]
Moyens pour faire un travail de bonne qualité (non)	0,8	[0,6 - 1,0]	1,1	[0,8 - 1,7]	0,8	[0,5 - 1,3]
Age au premier emploi (= 16 ans)						
17 - 20 ans	1,0	[0,8 - 1,4]	0,8	[0,5 - 1,3]	0,8	[0,4 - 1,4]
> 20 ans	0,8	[0,5 - 1,3]	0,7	[0,3 - 1,3]	0,3	[0,1 - 1,2]
Avoir travaillé à temps partiel (jamais)	1,1	[0,6 - 1,8]	1,9	[1,0 - 3,6]	0,9	[0,3 - 2,7]

¹ toute forme de cessation définitive d'activité professionnelle

² arrêt pour maladie de longue durée, hospitalisation longue (> 1 mois).

En définitive, pour résumer. Cette étude nous apporte des informations, que l'on ne connaissait pas vraiment, sur la prise en compte simultanée des différents facteurs qui ont été énumérés. Elle a des limites et il y a des biais potentiels. Les limites : l'échantillon Estev est représentatif mais uniquement dans sept régions françaises, donc ce n'est pas un échantillon représentatif de l'ensemble des salariés français. De plus, comme il s'agit de salariés suivis par les médecins du travail, les salariés suivis autrement sont exclus, notamment les fonctionnaires de l'État et les professions agricoles. On notera aussi que les sujets enquêtés peuvent être « sélectionnés » en 1990, en particulier sur la san-

té : ils ont bien été tirés au sort, mais uniquement parmi des sujets qui étaient au travail à ce moment-là. D'autre part, on a tiré au sort des sujets qui avaient une probabilité non négligeable d'être revus une deuxième fois ; c'est-à-dire qu'on n'a pas pris les salariés intérimaires (les médecins du travail pourraient témoigner des difficultés, pour ne pas dire, des impossibilités de suivre ces sujets) et donc, il y a toute une partie des facteurs professionnels en rapport avec l'organisation du travail qui ne pouvait pas être appréhendée dans cette enquête.

À propos des biais possibles. Les sujets ont été suivis et, comme vous avez pu le voir, il y a un pourcentage intéressant de sujets revus : 87 %, mais un peu moins dans la génération la plus ancienne qui nous intéresse ici. On peut donc se poser la question : « est-ce que les sujets qu'on n'a pas revus sont susceptibles de biaiser les résultats trouvés ? » Étant perdus de vue, on ne connaît que leur état de santé et leurs paramètres professionnels au moment de la première enquête en 1990. On a pu constater que, dans chaque génération, les sujets perdus de vue avaient, en général, des caractéristiques de santé, mais aussi professionnelles un peu plus mauvaises que celles des sujets vus deux fois, mais beaucoup moins mauvaises que celles des sujets qui, entre-temps, ont cessé leur travail. On peut donc penser que, s'il y a des biais, ils ne sont pas de nature à transformer complètement les résultats présentés.

Il va de soi également que les résultats peuvent être liés aux types d'indicateurs utilisés pour évaluer les différents paramètres professionnels, socio-démographiques et de santé, mais les différentes études menées à partir de ces indicateurs sur les données collectées dans l'enquête Estev ont montré qu'ils étaient solides et qu'ils conduisaient à des évaluations congruentes à celles provenant d'autres enquêtes sur la santé comme sur les conditions de travail (enquêtes « emplois » de l'Insee, enquête « Sumer »¹ notamment).

Maintenant, que peut-on conclure à partir de ces résultats concernant les sorties d'emploi entre 52 et 57 ans ? À l'évidence, me semble-t-il, il y a des questions d'organisation du travail, il y a des questions d'intérêt trouvé par le salarié dans son travail, et puis, il y a des questions sur la pénibilité des conditions de travail qui entrent en jeu. L'enquête montre que les sorties du travail sont très liées au temps dans le travail : pression temporelle, horaires, cadences, et à des pressions de productivité au travers des variables sur les moyens et les marges de manœuvres dans le travail.

La pénibilité physique n'apparaît plus en tant que telle dans les analyses multifactorielles. Par contre, toutes les études particulières sur les troubles musculo-squelettiques dans l'enquête Estev, de même que les études sur les troubles du sommeil font apparaître un lien très fort avec la pénibilité physique dans le travail. Comme la santé est fortement associée aux sorties d'emploi, je fais l'hypothèse, ça se discute, que la variable « santé » dans les modèles multifactoriels capte l'effet de la pénibilité physique du travail. Ainsi, on peut imaginer une chaîne de causes avec des conditions de travail qui agissent sur la santé qui, elle-même ensuite, peut jouer un rôle sur les cessations d'activité professionnelle. Évidemment ce serait bien d'avoir une enquête longitudinale encore plus longue, avec des sujets complètement indemnes au départ et puis de suivre parallèlement les évolutions du maintien au travail et celles de la santé, ce qui supposerait un développement considérable des études épidémiologiques de cohorte.

Peut-être l'enquête Visat, qui est toujours en cours, nous renseignera bientôt encore plus précisément sur ces questions. Pour le moment, il semble que favoriser le travail après 55 ans et au delà, but qui est de nouveau mis en avant alors qu'il y a une diminution absolument fantastique (et les chiffres de l'enquête Estev vont aussi dans ce sens) du taux d'activité à ces âges-là, suppose une action en profondeur sur l'organisation du travail et sur la prévention de la santé tout au long du parcours professionnel, car il s'agit d'arriver à ces âges là en bonne santé tout en donnant du sens au travail, vaste débat.

¹ « Surveillance médicale des risques professionnels ».

Synthèse des débats

S. Volkoff : On était quelques-uns à connaître une partie des résultats que tu as présentés là, puisque tu les as publiés, et puis il y a eu du neuf, me semble-t-il. Et moi, je suis sidéré par un des résultats, sidéré au bon sens du terme, c'est-à-dire que je trouve que c'est saisissant, y compris au regard des débats scientifiques et sociaux actuels, et je voudrais savoir si la grille de lecture, que je voudrais en proposer, te convient. Il s'agit de ta régression polytomique sur les différents types de sortie, et ça va rejoindre un débat auquel malheureusement, tu n'as pas pu assister hier, sur les dispositifs existants de prise en charge de la fin de vie professionnelle et éventuellement de ses liens avec la pénibilité.

Si je comprends bien ce que tu montres, ce qui m'a frappé, c'est que, par exemple, l'état de santé renforce un peu la probabilité (c'est la ligne du haut de ton tableau) de sortir dans un dispositif que tu appelles « autre », mais pas considérablement plus que ça ne renforce la probabilité de se retrouver à la retraite ou au chômage, premier constat. Deuxième constat, les horaires décalés, par contre, eux, renforceraient considérablement la probabilité de se trouver en retraite pendant les années qui suivent et diminueraient considérablement la probabilité de se trouver plutôt au chômage et, en tout cas, de se retrouver en départ pour raisons de santé.

Moi, je trouve que ça renvoie complètement au schéma qui ressortait de l'exposé d'Annie hier, qui est de dire que, je vais le résumer en une phrase lapidaire, « ceux qui vont sortir, vont sortir ! » : ceux qui ont eu tel parcours de travail ou d'emploi et qui ont tel état de santé dans les quelques années qui précèdent leur fin de vie professionnelle. Là, on est dans la période 1990-95, il y avait des dispositifs de préretraite florissants, moins maintenant (et on les annonce de moins en moins pour l'avenir), mais en gros, je pense que tes retraités-là sont largement des pré-retraités. Tu dis toi-même que, dans Estev, pour ces âges-là, c'était largement ça que l'on retrouvait. Donc, ceux qui vont sortir, vont sortir, au nom de leur état de santé, de leur parcours de travail, de leur rapport au travail, de tous les *items* que tu as donnés. Et les systèmes de prise en charge de cette sortie-là, on va jongler avec, indéfiniment : un coup, ce sera le chômage, un coup ce sera la retraite quand il y en aura ; un coup, ce sera des prises en charge d'invalidité. Et c'est uniquement ça qui va varier, selon les possibilités offertes.

Sur la mauvaise santé, on comprend très bien : la mauvaise santé renforce un peu la possibilité d'être pris en charge dans les dispositifs d'invalidité et compagnie, et puis aussi, de fait, il y a une bonne corrélation avec le fait de se retrouver en préretraite. Les horaires décalés sont, à mon avis, révélateurs d'un système plutôt « grandes entreprises », sectoriel, etc., dans lequel des dispositifs de préretraite, pas spécialement liés aux horaires décalés mais liés à ce système de production-là, sont en place. Il y a de la préretraite, donc on y va, et comme on y va, ça éponge une grande partie de tout ce qui aurait fait qu'on irait plutôt dans un système d'invalidité. Là, il n'y a pas besoin d'y recourir puisqu'il y a déjà un système de préretraite qui joue le rôle de voiture balai efficace. Supposons que les politiques publiques aillent vers une raréfaction des préretraites (ça, ça paraît acquis), et vers une prolongation du nombre d'années de cotisation. Tes résultats semblent indiquer qu'il y aura peut-être quelques incitations financières à poursuivre, mais qu'en tout cas la plupart des gens vont être en situation de sortir si leur travail ou leur santé ne se prête pas à ce qu'ils continuent.

F. Derriennic : Je suis d'accord. Je rajouterai juste une chose, si tu veux bien. On a évoqué la santé, tu viens de le ré-évoquer, et puis il y a aussi, ce qui est dans le travail, ce qui peut inciter à rester au travail, ou au contraire ne pas y inciter, et on peut jouer là-dessus. Ainsi, comme on l'a vu, il y a une variable qui intervient fortement sur les sorties d'emploi, même quand on décompose ces sorties selon leur motif, c'est « ne pas avoir les moyens pour faire un travail de bonne qualité ». On a fait des études comme celle que je viens de présenter, en contrôlant d'une autre façon le paramètre « santé ». Je vous donne juste le résultat concernant la variable « ne pas avoir les moyens pour faire un travail de bonne qualité ». Vous avez vu que, dans cette l'étude sur l'ensemble des salariés enquêtés en 1990, quel que soit leur état de santé, cette variable intervenait à hauteur d'un *odds-ratio*

de 1,2 statistiquement significatif. Ceux qui n'avaient pas les moyens pour faire un travail de bonne qualité, toutes choses égales par ailleurs, avaient une probabilité 1,2 fois plus grande de sortir du travail par retraite. Pour éliminer les questions de santé, on a regardé chez les salariés qui étaient en bonne santé en 1990 (on enlève les autres en mauvaise santé et on recommence les calculs dans les modèles). Dans ces conditions, la santé n'intervient plus en tant que telle dans le modèle, avec son côté prédictif et l'*odds-ratio* associé à « ne pas avoir les moyens pour faire un travail de bonne qualité » reste le même pour les hommes (OR = 1,2) et pour les femmes, il passe de 1,2 à 1,7. Donc, chez les sujets en bonne santé en 1990, l'effet de ce facteur est très important. Et si on regarde encore de plus près, en se disant par exemple : « la bonne santé en question est celle de 1990 », et, si ça se trouve elle s'est dégradée après, entre 1990 et 1995. Alors, on a refait les calculs sur les sujets qui se disaient deux fois en bonne santé, à la fois en 1990 et en 1995. Chez ces sujets-là également, il y a eu des sujets qui sont restés au travail et des sujets qui sont sortis du travail. Si on prend ces sujets-là, ils ont peut-être eu des événements de santé entre deux mais sur la période ça va bien, la notion du travail, du rapport au travail, de ce qu'on y trouve ou pas, prend une importance encore plus considérable : chez les hommes, l'*odds-ratio* passe à 1,4 et chez les femmes, il reste à 1,7. Donc, quelque part dans les facteurs liés aux sorties d'emploi, il n'y a pas que des problèmes de santé. C'est pourquoi, je pense qu'on ne résoudra pas toute une série de questions par rapport à ce que vont faire ou ne pas faire les uns et les autres relativement aux transformations qui se dessinent sur les fins de vie professionnelle, si on ne joue pas fortement sur le travail, sur les conditions de travail et sur l'organisation du travail.

A. Auger : Est-ce qu'il est possible de faire la différence entre les questions de santé ouvertes à l'occasion du travail, et les questions de santé liées au travail ? Parce qu'on constate un certain nombre d'éléments à travers des indices, des indications qui, au moins pour la perception que j'en ai eue sur votre exposé, sont quand même relativement lourds. Or, il me semble, et je constate dans la pratique, qu'on a quelquefois tendance à attribuer aux conditions de travail et au travail des éléments qui viennent d'ailleurs. J'en donne un exemple. J'ai travaillé pendant longtemps dans une région de vieille tradition sidérurgique, le bassin de la Sambre, où il est normal qu'un enfant de 3 ou 4 ans à la maison consomme de la bière de ménage pendant tout le repas. Elle ne fait que trois degrés. Il n'empêche que quand vous commencez à 2-3 ans vous continuez ensuite au lycée en vous réchauffant l'hiver avec le genièvre. Et ça c'est de la pratique courante, ce sont des personnes qui vont ensuite, quand elles trouveront du travail, parce que le taux de chômage est astronomique, mais si elles trouvent du travail, ce sera plutôt dans des métiers pénibles où il y aura des problèmes de santé. Quelle sera l'accumulation de problèmes de fond acquis avant la période professionnelle et de problèmes personnels ? Est-ce qu'on peut faire le partage ? Parce que, c'est toujours pareil, l'étude c'est bien, mais si on peut en faire quelque chose c'est encore mieux, et donc, le fait de pouvoir dissocier les facteurs peut permettre d'améliorer la prévention.

Alors est-ce qu'on peut, d'ailleurs peut-être qu'on ne peut pas, faire le partage ? Mais moi, ça me pose quand même une question d'efficacité.

F. Derriennic : Vous avez raison de poser la question. Quand il y a un diagnostic bien clair, on doit rechercher les facteurs étiologiques connus et s'y référer pour orienter l'action en conséquence, mais on peut aussi rechercher d'éventuels nouveaux facteurs de risque. Ceci dit, dans la plupart des cas, il n'y a rien qui permette d'incriminer mécaniquement tel ou tel facteur professionnel dans une atteinte de la santé, même si j'ai évoqué à un moment donné la possibilité que les troubles de la mobilité physique pouvaient être la conséquence du travail. Peut-être mon propos a-t-il été trop rapide, à ce moment-là, mais, dans cette salle, je pensais qu'il était acquis que les études et les raisonnements étaient faits en termes de probabilités. C'est-à-dire que quand il y a de la pénibilité physique au travail (et ici la littérature est immense), il y a une augmentation des fréquences de certains types de lombalgie et éventuellement, plus tard, des troubles de la mobilité physique. Dans l'enquête Estev, on a pu raffiner énormément dans ce domaine parce que c'était possible à cause de l'aspect longitudinal. Ainsi, on a étudié l'évolution des prévalences, on a étudié les incidences (c'est-à-dire la fréquence d'apparition des nouveaux cas), mais on a aussi étudié les disparitions,

c'est-à-dire les sujets qui avaient, pour rester sur les lombalgies ou les TMS [troubles musculo-squelettiques], des choses déclarées la première fois et qui avaient disparu la deuxième fois. Alors, est-ce que les incidences et les disparitions étaient liées aux mêmes facteurs ? C'était lié quasiment aux mêmes facteurs mais dans le sens inverse : si on était exposé en 1990, ça favorisait les incidences et si on n'était pas exposé, ça favorisait plutôt les disparitions. Je passe aussi sur des analyses concernant les relations entre les changements de conditions de travail entre 1990 et 1995 et les changements par rapport aux TMS. Alors, même si toutes ces études ne prouvent toujours pas, à elles seules, la causalité, j'en suis bien d'accord, ça signale néanmoins qu'il y a des facteurs de risque qui augmentent la probabilité d'être « malade », et il faut le reconnaître.

Alors, après, qu'est-ce qu'on peut faire ? Si on est du côté de la prévention, il faut essayer d'éviter l'exposition aux facteurs de risque, mais quand la maladie est installée, c'est de réparation qu'il s'agit et c'est ce que qu'on évoque quand on entend le mot « maladie professionnelle ». Évidemment, la réparation est un problème en soi, qui met en jeu des connaissances éprouvées, des jugements d'expert mais aussi une sorte de contrat social. Mais pour ce qui nous concerne en premier lieu dans cette salle, en tant qu'ergonomes, épidémiologistes, préventeurs, etc., c'est déjà savoir si oui ou non, les connaissances sont, à l'heure actuelle, suffisantes pour dire que tel facteur est un facteur de risque pour telle dégradation de la santé ? Ayant cela en tête, au moment de passer à l'action, on ne dit pas : « c'est à cause de... » qu'il y a telle atteinte à la santé mais plutôt « on trouvera une probabilité plus grande de trouver telle atteinte de la santé chez les salariés en présence de... »

F. Jeger : Je reviens sur ce qu'a dit Serge tout à l'heure, c'est que j'ai quand même l'impression que, derrière ce modèle, il y a des variables qui sont sur-déterminantes, et je pense au fait d'appartenir à une entreprise où il y a des plans de préretraites, essentiellement dans le secteur industriel et des grandes entreprises, qui peuvent être corrélées aux autres conditions. Or, pour aller un peu plus loin dans la réflexion qu'avait Serge tout à l'heure, si on restreint ce genre de dispositif, Serge avait l'air de penser que la sortie serait du côté de l'invalidité. Mais il y a quand même une variable importante à saisir, c'est les revenus que la personne a une fois qu'elle a cessé son activité. Or, actuellement, le système de préretraite ou de chômage est beaucoup plus généreux que le système d'invalidité. Et donc, dans les secteurs industriels où on a proposé des préretraites, les gens se sont bien sûr engouffrés dans cette possibilité parce que le revenu qu'ils avaient en préretraite était satisfaisant.

Il y a là une question de politique publique : c'est *quid* de la manière de gérer des fins de carrière avec des systèmes d'invalidité ? Est-ce que leur niveau de rémunération est suffisant ? Qu'est-ce qui se passe dans des pays étrangers où on met plutôt en avant des sorties par l'invalidité ? Là, je pense à l'Allemagne, la Hollande, etc. Parce qu'il me semble que, dans votre échantillon, la plupart des gens qui sont sortis entre 52 et 57 ans, c'est soit parce qu'ils appartenaient à des catégories dans lesquelles ils pouvaient partir à 55 ans (type infirmière ou autre), soit parce qu'ils étaient dans des grandes entreprises où il y a des efforts de préretraites.

A. Jolivet : De ce point de vue-là, l'enquête est très bien, mais elle ne marche pas très bien par rapport à ce que nous, on observe sur les âges de sortie et les dispositifs qui existent, parce qu'en fait il y a beaucoup de sorties qui se passent entre 57, 58 et 59 ans. C'est-à-dire que là, on est à mi-chemin encore. Quand on regarde le taux d'emploi, la façon dont il décroît, il décroît relativement régulièrement à partir de 55 ans mais, à 57 ans, on n'est encore qu'à la moitié. Donc, ça veut dire qu'on a, sur cette partie-là, des gens qui sortent mais, soit pour des motifs d'invalidité soit pour des dispositifs particulièrement avantageux du style des plans sociaux, des fermetures d'établissement, des choses assez lourdes. Enfin, il y a peut-être un effet de « sélection » sur les modalités par lesquelles ces gens peuvent sortir. Mais ce n'est pas gênant. Il reste à voir ceux qui partent à 58-59 ans, il y a sans doute aussi des questions de conditions de travail mais pas forcément les mêmes d'ailleurs.

F. Derriennic : Je suis persuadé de ça, c'est évident. D'ailleurs, c'est connu, toute nouvelle loi est susceptible de conduire à de nouveaux arrangements dans les décisions des salariés et des employeurs... Mais tout ne résulte pas forcément d'un « effet d'aubaine ».

A. Jolivet : Par exemple, en 1996, vous n'auriez pas loupé l'Arpe !! Les gens partaient nombreux alors, avec ce dispositif...

F. Derriennic : Ceci dit, dans notre étude comme dans d'autres, est-ce que les sorties d'emploi se font comme ça, uniquement en fonction des conditions sociales, réglementaires ou professionnelles du moment, indépendamment des situations en amont, notamment professionnelles, vécues par les salariés ? C'est ce qu'on a essayé d'examiner. La réponse n'est pas univoque mais, en définitive, notre étude montre que ce n'est pas simplement l'aubaine qui fait les choses, car ça ne se fait pas dans n'importe quel sens, en relation avec n'importe quel facteur.

C. Gaudart : C'était une remarque par rapport aux deux exposés qu'on a entendus aujourd'hui et qui mettent l'accent tous les deux sur les variables « pouvoir faire un travail de qualité », et sur les questions de « sens du travail ». En tant qu'ergonome, je trouve que ça incite fortement, quand on fait des études sur le terrain, à ce qu'on puisse mettre l'accent, en tout cas tenter de définir du point de vue des opérateurs, ce que signifie « faire un travail de qualité » pour eux et quel « sens du travail » ils accordent ou pas. Qu'est-ce que ça veut dire accorder un sens à son travail, avoir l'impression qu'il est reconnu ou pas ? Et ce qui est compliqué, c'est qu'on sait bien déjà que ces variables-là ne sont pas du tout stables dans le temps. Elles vont évoluer du point de vue des opérateurs en fonction de leur âge et en fonction de leur expérience. Ces définitions, qui peuvent changer au cours du parcours professionnel, remettent plus ou moins en question les indicateurs de performance dans l'entreprise, ne serait-ce que, par exemple, pour se mettre d'accord sur ce qu'est un travail de qualité. Et donc du coup, cela incite fortement à tenter de mettre à plat ces variables, car là elles prennent un éclairage, une importance tout à fait particulière dans le cadre du vieillissement et des préoccupations qui sont aujourd'hui à l'ordre du jour.

S. Volkoff : Pour prolonger la réponse de Francis à Alain Auger, n'oublions pas que, comme on est aussi dans un séminaire d'enseignement, il y a peut-être des basiques très simples d'épidémiologie que tout le monde n'a pas ici et qu'il faut rappeler. C'est-à-dire que pratiquement aucun trouble de santé n'est soit totalement professionnel soit pas du tout professionnel. En première analyse, on peut dire ça. Ce qui veut dire que, par exemple, chaque maladie à caractère professionnel est une maladie dans laquelle ce qui s'est passé du côté du hors travail est en partie incriminable. Ce qui s'est passé dans la vie professionnelle a renforcé les risques que cette maladie survienne, et, quand les connaissances sont suffisamment précises, on sait dans quelles proportions ; c'est ce qu'on appelle : le risque relatif. À partir du risque relatif et à partir de la fraction de personnes exposée à ce risque, pour autant qu'on puisse l'évaluer, les travaux les plus précis (qui, dans certains domaines, existent et sont très précis), parviennent à évaluer ce qu'on appelle « la fraction de risque attribuable ». On sait donc globalement, pour tel ou tel type de pathologie, quelle est la part attribuée aux facteurs professionnels. Ce qui ne signifie pas du tout que la population des malades se divise en deux catégories : ceux qui ont cette maladie entièrement à cause de leur travail et ceux qui ont cette maladie pas du tout à cause de leur travail. La plupart de ces personnes auront eu éventuellement d'autres facteurs de risque dans leur vie, ou même, tout simplement, des dispositions génétiques qui ont joué un rôle, ou pas de chance, et tout ça a pu se combiner avec des facteurs professionnels qui, eux, contribuent juste à renforcer ce risque.

Alors, là c'était un rappel un peu général. Maintenant, par rapport à la question plus précise que vous posez, je la crois centrale pour une politique de prévention, je la crois éventuellement moins centrale par rapport au point précis de la question des sorties d'activité. Parce que, à mon avis, ce que montrent les résultats que présentait Francis, c'est que, pour partie, les caractéristiques de travail et les caractéristiques de santé, que l'un soit ou non déterminant de l'autre, jouent un rôle côte à côte dans les dispositifs d'exclusion des quinquagénaires, de départ de ces quinquagénaires sous quelque forme que ce soit. Cela veut donc dire que si on voulait aller vers un modèle de société où

la plupart des gens travaillent jusqu'à leur retraite (indépendamment du fait que l'âge de la-dite retraite est susceptible ou non d'être retardé), probablement qu'il faudrait réussir à agir sur les deux : agir sur le travail, là on comprend bien, ça rejoint, par exemple ce que vient de rappeler Corinne, et agir sur la santé en milieu professionnel, ce sera toujours peu ou prou agir sur le travail. Même si on sait qu'une fois qu'on aura fait la meilleure prévention du monde il restera encore des facteurs de risques extra-professionnels sur lesquels on n'aura pas de possibilité d'agir dans l'entreprise.

M. Jacquier : Moi, c'était une question sur le dernier tableau que vous avez présenté, qui est global et qui ne fait pas de différence entre les hommes et les femmes. C'était de savoir s'il y avait des différences entre les hommes et les femmes, alors que, quand vous l'avez présenté dans le reste de votre exposé, on voyait que les choses étaient assez différentes. Notamment, ce qui m'interrogeait quand je voyais ce dernier tableau, c'était la place du temps partiel qui venait juste derrière les raisons de santé.

F. Derriennic : Je rajouterai juste un commentaire, ça va un peu avec la discussion de tout à l'heure. Quand il y a un facteur de risque, qu'il soit professionnel ou non professionnel, il n'y a pas de raison de penser, à moins d'un bouleversement génétique (des choses très précises), que ça agit chez les uns et que ça n'agit pas chez les autres. Dans le travail, puisque c'est de ça que l'on parle ici, on va trouver des choses à effet un peu semblables chez les hommes et chez les femmes. Mais, ceci dit, la réalité des expositions subies n'est pas exactement la même. Le travail à temps partiel, pour ne prendre que cet exemple-là : en 1990, jusqu'à l'âge de 47 ans, il n'y a quasiment pas dans l'échantillon Estev d'hommes en travail à temps partiel. Et tout d'un coup, entre 1990-1995, chez les sujets vus deux fois au travail, il y a une explosion du travail à temps partiel chez les hommes (si j'ai bonne mémoire, autour de 18 %, alors que c'était environ 3 % chez les moins de 47 ans). Chez les femmes aussi ça explose, mais c'est beaucoup moins spectaculaire : dès 37 ans, il y a énormément de femmes qui travaillent à temps partiel. Aussi, ce n'est pas étonnant, à mon avis, qu'on trouve des résultats liés au temps partiel chez les femmes et que l'on ne voit pas d'association entre le temps partiel et les sorties d'emploi entre 52 et 57 ans chez les hommes. On peut se demander si, chez les femmes, beaucoup de temps partiel ne veut pas dire, quelque part, qu'il y a davantage de difficultés d'ordre financier pour avoir une pension de retraite convenable.

A. Jolivet : Le temps partiel, tu parlais pour les 52-57 ans, c'est ça ? À ce moment-là, on peut regarder ce qui s'est passé pour les différentes générations. Je n'en ai pas parlé hier, mais il y a un article de Nicole Roth et Carine Burrigand, dans la revue de l'Insee *Économie et Statistique*, qui montre bien, pour les différentes générations, dont la 38, la place des dispositifs institutionnels de sortie d'activité. Pour les femmes, par exemple, la sortie par invalidité ou autre est plus fréquente que pour les hommes et, au fur à mesure qu'on monte dans les générations (ils démarrent très tôt, je crois, dès les générations en 1920), on voit progressivement monter en charge les dispositifs de pré-retraite de divers types, dont les préretraites progressives, ce qui explique la diffusion parmi les 52-57 ans de la forme « temps partiel » pour les hommes. Et ça m'amène à parler du Royaume-Uni : pourquoi est-ce que l'aspect « couple » joue différemment ? En France, le temps partiel est développé, mais nettement moins que dans d'autres pays comme les Pays-Bas ou le Royaume-Uni, où 90 % des femmes travaillent à temps partiel. Ce qui n'est quand même pas du tout la même proportion qu'en France où on est, je crois, de l'ordre de 30 %. Alors, même si l'essentiel des travaux à temps partiel est occupé par des femmes, la proportion de femmes qui occupent ces travaux est beaucoup plus basse en France. Donc ça veut dire qu'au niveau de la décision conjointe de partir de l'activité, même si cette décision peut s'opérer à deux moments différents pour l'homme et pour la femme, la décision ne sera pas tout à fait modulée de la même façon dans ces pays-là. Le niveau de protection sociale, ne serait-ce qu'en termes de types d'emploi et de conditions d'emploi, etc., ça joue beaucoup aussi.

A. Van Daele : Je voudrais poser une autre question, et revenir sur les sorties. J'ai bien compris que les sorties étaient différenciées en sorties pour retraite, pour maladie et pour chômage ; mais, est-ce qu'on a eu la possibilité de faire une autre distinction entre sorties choisies et sorties subies, ou non choisies ? Parce qu'il me semble que, dans les facteurs pronostics, ça doit certainement se décliner

différemment selon qu'il s'agit d'une sortie choisie ou non choisie et, en particulier, lorsque vous parlez de compromis, il me semble que s'il y a un compromis entre des facteurs qui relèvent de la santé, des conditions de travail ou de caractéristiques plus individuelles comme sa situation familiale, pour qu'il y ait des compromis, il faut qu'il y ait des degrés de liberté. Une fois qu'il s'agit d'une retraite subie, non choisie, une préretraite, je ne pense pas qu'il y ait beaucoup de degrés de liberté. Il n'y a pas beaucoup de prise de décision, on le subit et donc, ces facteurs individuels-là doivent probablement jouer beaucoup moins.

F. Derriennic : Je suis d'accord avec vous. C'est dommage que l'on n'ait pas pu avoir des variables supplémentaires comme « est-ce que j'ai choisi, est-ce que je n'ai pas choisi, est-ce que j'ai dû subir ou non ? » De la même façon pour le temps partiel, on n'a pas posé la question dans l'enquête et, à ces âges-là, on peut faire l'hypothèse qu'avoir choisi ou non de travailler à temps partiel a un effet important.

A. Jolivet : Ce qu'on peut dire, c'est que les résultats des enquêtes en France, et au niveau international, montrent que le temps partiel choisi est plus fréquent aux âges élevés qu'aux âges plus jeunes, ça c'est une première chose. Puis, la deuxième chose, c'est que le côté choisi de la retraite dépend beaucoup du moment où vous vous situez. Si vous êtes dans une entreprise des années quarante-vingt (j'avais des collègues qui avaient travaillé là-dessus), les premiers plans de préretraite massifs étaient largement subis. Aujourd'hui, quand vous allez dans une entreprise, on vous dit plutôt que les gens demandent la préretraite ; d'ailleurs, ce qui est subi, c'est de ne pas partir en préretraite. On bouge un peu en fonction du temps et des habitudes institutionnelles.

F. Derriennic : C'est en pensant un petit peu à ça que j'ai rappelé que les résultats qui ont été présentés sont à comprendre dans une période historique donnée. Aujourd'hui, les attitudes par rapport à la retraite, voire à la préretraite, ne sont pas du tout les mêmes qu'il y a quinze ans. Aussi, les mêmes réponses apportées par les sujets aux questions qui leur sont posées dans les questionnaires peuvent conduire à des interprétations différentes selon l'époque.

S. LeManhec : Je ne sais pas si j'ai bien compris le rappel méthodologique de Serge Volkoff tout à l'heure, mais il me semble que, dans une régression pas à pas, vous ajoutez les variables une à une. Ce qui m'étonne, c'est que dès le départ les réactions émotionnelles et l'isolement social soient sortis de l'analyse. Est-ce qu'il n'y a pas une corrélation entre au moins ça et les problèmes de santé ? Est-ce que les gens qui ont des problèmes de santé ne se retrouvent pas à avoir des difficultés psychologiques ? Je trouve étonnant que cette variable ne sorte pas du tout, est-ce que vous l'avez essayée toute seule dans le modèle ?

F. Derriennic : Dans le dernier modèle que j'ai présenté, il ne restait comme variable que la mauvaise santé globale perçue. Après, on a refait des modèles où on n'a pris que des variables spécifiques de santé, par exemple : « les troubles musculo-squelettiques », « les réactions émotionnelles ». On ne peut pas mettre toutes les variables de santé en même temps dans les modèles, surtout dans le domaine de la santé perçue, parce qu'il y a un lien entre ces différentes variables. Comme c'était prévisible depuis le départ, et ensuite, au vu des analyses pas à pas, les seuls paramètres qui ressortaient et qui restaient étaient les variables comme celles que je vous ai présentées, telles que « la mauvaise santé perçue globale » ou les dimensions physiques de la santé perçue, mais pas les dimensions mentales. Justement, c'était une question que je me posais et j'en ai discuté avec Christophe Dejours qui m'a donné cette réponse : « quand le corps est atteint par un trouble de la santé, il ne peut pas tricher ». Or, on pourrait presque remplacer dans notre étude sur les sorties d'emploi dans l'enquête Estev, la santé globale perçue par les troubles de la mobilité physique. Il s'agit de troubles au sens : « j'ai du mal à tendre les bras, j'ai des difficultés à marcher, j'ai des difficultés à monter les escaliers... ». Par contre, ce n'est pas le cas avec les dimensions mentales de la santé perçue, tout semblant se passer comme si, en dépit des pressions et des angoisses certainement dures à porter, les salariés pouvaient « faire avec » et continuer jusqu'au bout. Ceci m'avait frappé parce que je me disais : « on trouvera à propos des dimensions de la santé perçue, puisque c'est le sujet qui parle, que tout est lié ; donc, que je prenne une dimension ou une autre de la santé perçue,

on a des chances de retrouver les mêmes relations avec les sorties d'emploi. » Finalement non, à l'arrivée, ce sont des aspects de la santé physique assez faciles à comprendre qui ressortent.

Ce qui ne veut pas dire que les dimensions mentales n'interviennent pas dans d'autres problèmes de santé ou pour d'autres conséquences que les sorties d'emploi. Par exemple, concernant le dynamisme social, on a des études à partir des données de l'enquête Estev qui montrent que les questions relatives à la santé mentale, dont les réactions émotionnelles et l'isolement social, apparaissent comme des facteurs particulièrement prégnants et peu favorables au dynamisme social.

S. LeManhec : Donc, ce n'est pas le même isolement social que celui qui a été rajouté dans le modèle de Karasek ?

F. Derriennic : Non, c'est autre chose. Depuis l'époque du lancement de l'enquête Estev, on a progressé en France comme en Europe, mais à l'époque, on avait l'esprit moins imprégné de l'intérêt d'essayer de quantifier des paramètres comme les facteurs psychosociaux. Dans l'enquête Estev, par exemple, vous n'avez pas quelque chose qui est susceptible d'évaluer le support social. Aujourd'hui, il ne fait pas l'ombre d'un doute, même si c'est d'une façon succincte, que ce sont des questions qu'on doit inclure dans les questionnaires, au même titre que les charges lourdes demeurent une question à poser parmi les facteurs physiques du travail.

S. Volkoff : L'isolement social dans Estev, c'est un isolement social, si je puis dire, dans le privé, c'est un ressenti de difficulté de relation avec les autres, etc., ça ne caractérise pas la vie du collectif de travail. C'est distinct du support social dans le modèle de Karasek et Theorell qui, lui, est un modèle, en premier lieu, de description et d'analyse du contexte de travail pour après, éventuellement, l'incorporer comme paramètre explicatif de l'état de santé. Donc, ces deux choses ne s'assimilent pas.

Chapitre 4

INTÉGRER DES DISPARITÉS DE SANTÉ DANS LES MODALITÉS D'ACCÈS À LA RETRAITE : UNE QUESTION LÉGITIME ?

Thomas Barnay (économiste, chargé de recherche à l'Irdes²)

Face aux disparités de santé que l'on constate, et que l'on a encore pu constater dans l'exposé précédent, on pourrait se demander s'il serait légitime ou non d'intégrer ces disparités dans les modalités d'accès à la retraite. Implicitement, ça voudrait dire qu'on établirait des mesures compensatrices ou correctives *a posteriori*, ce qui ne serait pas incompatible avec une politique de prévention, comme vous disiez, mais il est vrai que les politiques de prévention prennent du temps et il y a quand même des personnes qui arrivent à la retraite et qui ont un état de santé particulièrement altéré. Donc, serait-il possible de prendre en considération ces disparités-là ?

Pour introduire cet exposé, j'ai retenu trois idées :

La première : les objectifs initiaux des régimes de retraite n'ont pas été atteints. À l'origine, les ordonnances de 1945 visaient à créer un régime obligatoire qui devait garantir à la fois l'universalité et l'unicité. L'universalité a été atteinte dans les années soixante-dix. Par contre, l'unicité n'a pas été atteinte puisqu'on dénombre vingt-six régimes de base. Donc, on a un morcellement du système, une multiplicité des systèmes de retraite qui, de fait, intègrent des disparités selon que vous fassiez partie de tel ou tel régime. Donc, l'un des deux objectifs est atteint, l'autre pas.

Deuxième idée : la perception du vieillissement. Le vieillissement, par nature, est différencié. Différencié selon le sexe, le mode d'alimentation, selon la biographie professionnelle, les comportements à risque, le milieu social. Il est différencié et individuel. On ne peut pas prendre en compte le vieillissement de manière homogène, comme une entité globale et collective. Et pourtant, on le fait, puisqu'on a un âge légal de la retraite qui concerne tout le monde, puisque, dans le débat, on nous propose une augmentation homogène de la durée de cotisation pour tout le monde. En effet, spontanément, lorsque l'on voit une personne, on a tendance à lui donner un âge et on va se dire qu'elle « fait » plus ou moins l'âge qu'elle a. On a donc différentes visions de l'âge, différentes visions du vieillissement et on va dire qu'on a des définitions qui vont être subjectives, qui vont être objectives. Il y a le caractère perçu de l'état de santé, mais, dans ce qui est déclaratif, ce n'est même pas ce qui est perçu, c'est ce que la personne veut bien nous dire. On peut avoir un état de santé qui va être diagnostiqué, mais deux diagnostics ne vont pas avoir le même effet sur une personne ; deux personnes qui vont avoir le même diagnostic ne vont pas vivre de la même manière et, de fait, ne vont pas avoir une qualité de vie identique. Bref, le vieillissement est, par nature, hétérogène et la question de l'âge est, selon moi, une fausse question, puisque l'âge est une variable continue et que le vieillissement n'arrive pas tout à coup à 60 ans : vous vous couchez et dans la nuit vous êtes devenu tout à coup inapte au travail. Donc, le vieillissement est une variable dynamique et on ne peut pas, selon moi, avoir des seuils, des âges de cette manière. Surtout que l'âge de la retraite, il y en a plusieurs : il y a l'âge de cessation d'activité, l'âge de liquidation des droits, l'âge légal de la retraite. On se perd un petit peu dans tous ces âges, et il serait peut-être intéressant d'évoluer au niveau de la terminologie et de parler plus vraisemblablement, non pas d'âge, mais de vieillissement, d'un processus dynamique hétérogène et différencié.

² Lors du colloque, l'auteur était ATER à l'Université de Paris XII-Val-de-Marne (au laboratoire du Gratice).

Encadré 1 Les différents âges de la retraite

- L'âge de cessation d'activité : 58,8 ans

C'est l'âge auquel en moyenne les actifs cessent leur activité professionnelle. Il est égal pour l'année 2001 à 58,8 ans. Sous la pression des préretraites et des dispenses de recherches d'emploi, l'âge de cessation d'activité est en baisse constante.

- L'âge légal de la retraite : 60 ans

C'est l'âge auquel tout salarié peut partir à la retraite à taux plein s'il a cotisé quarante annuités (en 2003)

- L'âge de liquidation des droits à la retraite : 62 ans

Il s'agit de l'âge auquel les actifs en moyenne sont en mesure de liquider leurs droits

- L'âge « inconditionnel » de la retraite : 65 ans

C'est l'âge auquel tout salarié peut demander à liquider sa retraite sans condition (quelle que soit sa durée de cotisation).

Le troisième point, c'est le fait que le débat se focalise uniquement sur l'équilibre entre les générations. Les faits sont bien connus. Ils ont été mesurés à de nombreuses reprises depuis le *Livre blanc* de Rocard. Donc, on sait très bien qu'il va y avoir une détérioration du *ratio* de dépendance à partir de l'arrivée à la retraite des générations du *baby-boom*. Tout ceci est bien connu, et on tente de pallier ce déséquilibre attendu par une augmentation, *a priori*, de la durée de cotisation. Et on n'évoque que de manière très marginale les iniquités intra-générationnelles. Par exemple, les ouvriers qui ont commencé à travailler entre 15 et 20 ans vont devoir attendre l'âge de 60 ans et vont donc avoir une durée de cotisation qui ne va pas être de 40 ans, mais de 43-44 ans. Et les années supplémentaires ne vont pas revaloriser leur pension ; donc, ça va être à titre complètement bénévole. Il y a beaucoup de disparités comme ça au sein de la population, qui ne sont pas prises en compte, et on s'intéresse uniquement, pour l'instant, à cet équilibre inter-générationnel. Là, en ce moment, c'est évidemment la question de l'équité entre les fonctionnaires et les salariés du privé qui est à l'ordre du jour. Mais la question sous-jacente que tout le monde se pose, c'est : est-ce que je vais être apte, capable physiquement de travailler durant quarante ans jusqu'en 2008, peut-être quarante-deux jusqu'en 2020 ? En d'autres termes : est-ce qu'il ne serait pas légitime d'introduire une discrimination positive par la santé ? J'entends par discrimination positive par la santé, un départ précoce pour les classes qui sont défavorisées du point de vue de la santé, donc dans l'accès au droit à la retraite.

Dans un premier temps, on en revient aux faits, donc les faits stylisés. J'ai déjà parlé du premier, l'axe vertical : augmentation constante de l'espérance de vie d'un trimestre par an, accélération du vieillissement démographique et donc détérioration du *ratio* de dépendance. Entre parenthèses, le *ratio* de dépendance fait le rapport entre des tranches d'âges bien délimitées, entre 20 et 60. On pourrait plutôt penser que maintenant l'âge critique, le seuil, ce n'est plus 60 ans, c'est plutôt 65 ans, puisqu'en moyenne l'âge de liquidation des droits est de 62 ans et qu'il augmente. Encore une manière de relativiser ces barrières d'âge qui nous sont imposées.

Tableau 1
Les ratios de dépendance

	2000	2005	2035	2040	2000-2040
+ 60 / 20-60	0,38	0,39	0,71	0,73	+ 0,35
58,8 ans et + / 21,7-58,8	0,43	0,44	0,79	0,82	+ 0,39
+65 / 20-64	0,27	-	-	0,5	+ 0,23

Source : Conseil d'orientation des retraites (2001) – Insee, OCDE, 2003.

- Pour tenir compte du fait que les enfants pèsent environ la moitié des adultes dans la consommation, l'effectif des moins de 20 ans a été pondéré par deux.

L'axe horizontal, c'est l'axe intra-générationnel. Là, je vais prendre comme entrée : l'entrée « santé », je ne vais pas parler des disparités de revenus. Il y a deux dimensions, on peut prendre la première dimension qui est la dimension quantitative, en termes de...

[*Question*] : Je suis désolée, qu'est-ce que le *ratio* de dépendance ?

T. Barnay : Le *ratio* de dépendance, c'est le rapport entre les cotisants et les retraités.

Donc, l'axe horizontal, c'est la recherche de l'équité intra-générationnelle, l'équité étant un bien grand mot. Depuis les travaux de Desplanques en 1985, on sait qu'il y a de forts différentiels de durée espérée de vie à 35 et à 60 ans. À 60 ans, on sait qu'entre un manoeuvre et un cadre on a cinq années de différence. Ça, c'est au niveau quantitatif, donc au niveau durée de vie.

Au niveau qualité de vie, on l'a vu avec l'intervention précédente, on a de fortes disparités dans l'état de santé. Pour vous donner une petite idée (ce sont des chiffres qui sont connus), j'ai pris un tableau avec trois indices : l'indice de mortalité, qui est un indice de l'Insee, l'indice de risque vital et l'indice d'invalidité. Les deux derniers indices sont des indices dits de « morbidité » qui sont proposés par l'Irdes (Institut de recherche et de documentation en économie de la santé, ex-Credes). On part d'une base de 100, on imagine que tout le monde est à 100, et on mesure les écarts. Là, on se rend compte qu'à la fois, au niveau « durée de vie » et au niveau « qualité de vie », on a une hiérarchie « sociale » de santé qui s'établit, puisque, systématiquement, les meilleurs indices sont obtenus pour la classe des cadres et les indices les plus mauvais pour les ouvriers non qualifiés ou qualifiés. On se rend compte, par exemple, pour l'indice de mortalité, sur une base de 100, que l'on va avoir un indice de mortalité de 59 pour les cadres et de 143 pour les ouvriers non qualifiés. Effectivement, on peut se demander s'il y a un lien entre la biographie professionnelle, donc la pénibilité au travail, et cet état de santé. Je pense, effectivement, qu'il y a un lien. Il y a toujours des critiques qui peuvent être faites sur le type de régression, avec peut-être des variables qui sont auto-corrélées sur les variables de santé. Je pensais, dans votre intervention, aux troubles du sommeil et au tonus, je ne sais pas exactement à quoi ça correspond, mais je me demandais si ça ne pouvait pas être un petit peu auto-corrélé. Mais, semble-t-il, il y a quand même une forte incidence de la santé sur les départs précoces d'activité.

J'ai voulu prendre un exemple de l'enquête Estev [Enquête santé, travail et vieillissement], qui a été citée tout à l'heure, un exemple qui me semble assez parlant. En 1995, avec un tableau croisé « genres par catégories sociales » (tableau 2), on note qu'un quart des hommes cadres supérieurs déclaraient avoir des douleurs lombaires et les ouvriers du BTP étaient 43 % à déclarer des douleurs lombaires. On pourrait multiplier les exemples comme ça, il y en a un assez frappant dans l'enquête Estev, c'est le score de mobilité physique. Effectivement, l'incapacité physique est, sans doute,

l'incapacité la plus discriminante, puisque les cadres ont une mobilité physique meilleure que les ouvriers qui sont de quinze ans leurs cadets, c'est assez surprenant.

Tableau 2
Prévalence des douleurs lombaires par PCS parmi les sujets vus deux fois en 1990 et en 1995 et restés en activité professionnelle

Professions et Catégories Socioprofessionnelles en 1990	Sexe masculin			Sexe féminin		
	N	1990 %	1995 %	N	1990 %	1995 %
Cadres supérieurs	641	23.7	25	//	//	//
Professions intermédiaires	2519	29.4	28.3	1297	27.1	29.2
Employés	811	28.9	27.5	3748	31	30.7
Ouvriers	5527	33.9	36.3	1820	32.3	32.8
Contremaîtres	807	32.2	33.2	//	//	//
Ouvriers qualifiés de type industriel	2464	35	36.7	830	31	31.2
Ouvriers qualifiés de type artisanal	1202	35.9	38.8	//	//	//
Ouvriers non-qualifiés de type industriel	594	31.1	35.4	541	35.1	33.8
Ouvriers du BTP	859	41	43.1	//	//	//
Personnels soignants	/	//	//	668	28	33.7

Source : Estev 1990, 1995.

Troisième aspect que je voulais soulever au niveau des faits stylisés, c'est la structure du cycle de vie. Donc, deux transformations importantes dans le cycle de vie. Tout d'abord, on assiste à un décalage du cycle de vie, ce décalage apparaît dès la première phase. J'ai découpé en quatre phases. La première phase, on pourrait l'appeler « phase de formation initiale », en pensant que la formation permanente va se développer de plus en plus. Donc, la phase de formation initiale se caractérise par une durée d'études de plus en plus longue (on arrive aujourd'hui sur le marché du travail à 22 ans), et par de nombreux facteurs sociaux, le recul de l'âge de la maternité (en moyenne, il est de plus de 29 ans) et donc, le recul de l'arrivée sur le marché du travail. Ainsi, les jeunes restent de plus en plus longtemps chez eux, ont des enfants plus tard, ont des durées d'étude plus longues et arrivent sur le marché du travail plus tard. Donc, on a tout un décalage du cycle de vie à partir de cette phase initiale, puisque l'espérance de vie augmente, on nous demande de cotiser davantage, donc le cycle de vie se décale. Donc, premier fait stylisé : décalage du cycle de vie. Second fait stylisé, c'est la transformation du cycle de vie. Là, on se place dans une structure de cycle de vie pour les salariés du privé. Pour les salariés du privé, on a l'apparition de la troisième phase que l'on peut appeler « phase de transition », « phase d'incertitude ».

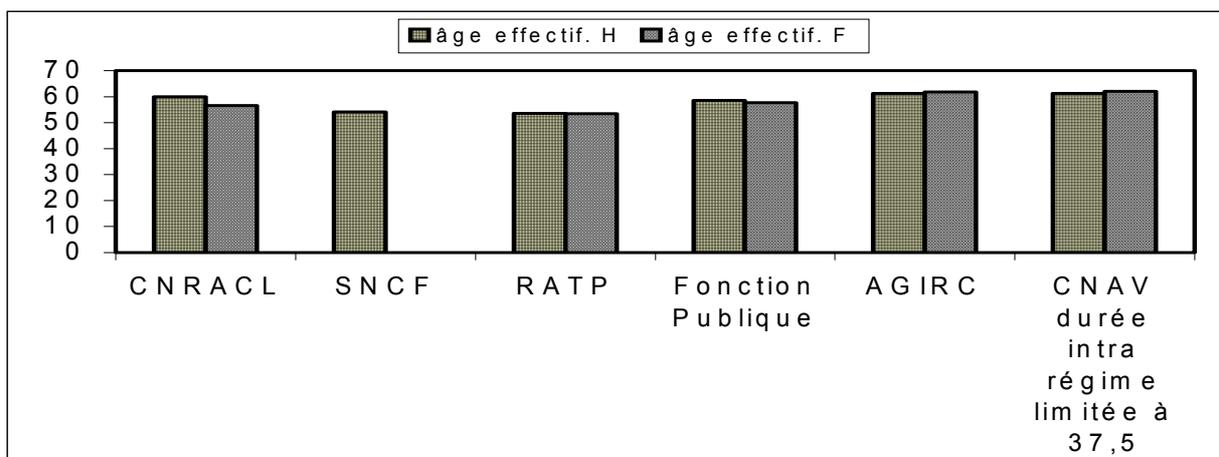
Je vais déjà vous présenter la deuxième phase, faisons les choses dans l'ordre, la phase de vie active. Elle a cette particularité d'être concentrée sur 30 ans : entre 25 et 55 ans. Donc, contradiction majeure des politiques macro-économiques, puisqu'on nous demande de cotiser plus de quarante ans et qu'en fait on nous « invite » simplement à travailler trente ans, dans la mesure où les taux d'emploi pour les catégories « 55-64 ans » sont dans les plus bas en Europe. En France, le taux d'emploi des 55-64 ans est de 30 %, alors qu'il est de 38 % dans l'Union européenne. Il y a donc une question très importante en France qui est : « de quelles manières revaloriser le travail des *seniors* ? ». D'autant que le sommet de Lisbonne de 2001 invite l'Europe à un taux d'emploi pour les 55-64 ans de 50 % en 2010. Vous voyez le travail à faire ! La contradiction majeure, effectivement, c'est que l'on nous demande de cotiser davantage, donc une politique de retraite, et la politi-

que d'emploi ne suit pas. Il y a donc une carence, il faudrait globaliser les politiques et penser une politique à la fois sur l'emploi et sur les retraites.

La phase de transition, qui est apparue suite à tout ce qui est politiques de préretraites, se situe grossièrement entre 55 et 65 ans. Les deux tiers des salariés sont concernés par cette phase de transition (on a simplement un tiers des salariés qui va directement de l'emploi à la retraite) et, sur ces individus, une grande partie est touchée par le chômage, par les préretraites et un nombre moins important par l'invalidité. On a vu aussi dans le travail précédent qu'on avait ces trois types de sortie précoce d'activité.

Enfin, la dernière phase, la phase de retraite, commence en moyenne à 62 ans. C'est l'âge moyen de liquidation des droits à la retraite, alors que l'âge de cessation d'activité, qui ne cesse de diminuer, est inférieur à 60 ans. Donc, actuellement, le fossé entre emploi et retraite se creuse et la phase de transition augmente. Elle augmente parce que l'on nous demande de cotiser davantage et que, jusqu'à présent, les politiques de préretraites, au niveau du nombre de personnes concernées, tendent à se relayer. Donc, on a toujours les mêmes effectifs, l'ASFNE (Allocation spéciale du fonds national de l'emploi) a été remplacée par l'Arpe (Allocation de remplacement pour l'emploi) et la CATS (Cessation Anticipée pour certains travailleurs salariés), moins l'Arpe maintenant, mais au niveau du nombre de personnes concernées, c'est à peu près la même chose et, jusqu'à présent, on a des effectifs qui sont de même ordre. La dernière phase, donc phase de retraite, se caractérise par une espérance de durée de retraite plus longue par rapport aux générations précédentes, liée à une augmentation de l'espérance de vie, et sur le plan de l'état de santé, une meilleure qualité de vie.

Enfin, quatrième fait stylisé : en introduction, je vous disais que l'un des deux objectifs n'avait pas été atteint, c'est l'unicité du système. On a une multiplicité des systèmes de retraite qui induisent de fortes disparités sur l'âge effectif de départ à la retraite. Ces disparités proviennent aussi du fait que, pour les fonctionnaires et les agents des régimes spéciaux, la durée validée est systématiquement supérieure à la durée cotisée, à cause d'un certain nombre de majorations qui leur sont appliquées. Donc, lorsqu'on essaie de comparer, par exemple, chez les hommes, l'âge effectif de départ (graphique 1) pour des agents EDF/GDF est de 56 ans, il est de 50 ans pour les agents de conduite SNCF ; il est de 53 ans pour les agents de la RATP ; de 58 ans pour les fonctionnaires civils, et les médecins, à l'autre bout, partent en moyenne à plus de 65 ans. On a donc une forte hétérogénéité des départs effectifs à la retraite. Forte hétérogénéité qui était, à l'origine, due aussi à une certaine pénibilité du travail pour certaines catégories de travailleurs. J'y reviendrai.



Âge effectif de départ à la retraite

Source : Rapport Charpin, 1999.

Conclusion de cette première partie, en interrogeant les faits stylisés, on se rend compte que le débat social omet de parler de ce qui est délicat, c'est-à-dire les disparités d'état de santé au sein de la population, les disparités intra-générationnelles qui existent, qui sont présentes, mais qu'on a du mal à quantifier parce que c'est toujours difficile à évaluer. Par contre, en termes statistiques sur la durée de vie espérée, on a quand même des disparités qui sont significatives.

La légitimité de cette question, je vais la poser sur trois terrains. Tout d'abord, sur le terrain épistémologique, puis, sur le terrain juridique et enfin, sur le terrain économique.

Lorsqu'on se pose la question de la légitimité d'une discrimination, on fait forcément appel à des questions de justice sociale et donc à l'équité. Et ça, ça correspond à toute une philosophie de la société, à savoir : quel est le contrat entre les générations, quelle justice sociale, selon quels critères d'équité ?

On peut retenir trois conceptions de la justice. Les deux premières conceptions sont des conceptions comme Aristote les proposait : la justice commutative, qui est liée au droit de propriété et aux règles des transferts ; la seconde, qui correspond à l'équité inter-générationnelle, c'est la justice distributive qui se définit par les avantages sociaux qui émanent de la collectivité. Et enfin, on peut avoir un troisième type de justice qui est une justice redistributive ou correctrice qui peut correspondre au droit pénal moderne. Les penseurs sont Beccaria et Bentham qui tentaient de mesurer les calculs des peines et des plaisirs. Sa fonction est d'évaluer la compensation exigée si la justice commutative est défaillante. Donc, trois types de conception de la justice. Ce qui nous amène à nous interroger sur un critère d'équité. On peut avoir deux approches de l'équité : l'équité peut être l'égalité de traitement, tout le monde à 60 ans. Ce sont les principes républicains, tout le monde va cotiser autant et bénéficier des mêmes droits. Ceci sous-entend implicitement que les justices commutative et distributive sont efficaces. Au niveau des penseurs, ça correspond à une approche à la Dworkin, qui, lui, s'intéressait à l'égalité des ressources, ou plutôt qui présentait ça comme l'égalité des ressources, mais qui considérait que tous les individus avaient la même capacité contributive. Donc, en essayant de moderniser un petit peu ces concepts-là, ce serait : équité = égalité de traitement et tout le monde part à 60 ans. Le deuxième concept, c'est l'équité comme égalité des chances. Là, c'est un principe qui a été présenté par Rawls (1971, 1993), économiste qui s'est intéressé à l'équité et à la justice sociale. Il part du principe que si la justice commutative est inefficace, il faut redistribuer vers les catégories sociales les plus défavorisées. Son idée est la suivante : il classe trois principes selon cet ordre-là. Le premier principe est un principe d'égalité de liberté, donc un droit égal pour tout individu au système de liberté de base le plus étendu : liberté de conscience, de vote, de penser ou d'association. Le second principe est la juste égalité des chances : l'accession de tous à des positions ouvertes. Et enfin, ce qu'il appelle le « principe de différence » : les inégalités sont tolérées si et seulement si elles sont à l'avantage de la classe la plus défavorisée. Ce principe engendre donc ce que j'ai appelé « une discrimination positive » qui serait légitimée, selon Rawls, dans ce cas-là. Et donc l'idée, c'est : est-ce qu'on peut appliquer à notre problématique, à savoir la disparité de l'état de santé, le principe de différence ? En conclusion pour les considérations épistémologiques, si on pose que la discrimination par la santé est illégitime, à ce moment-là, aucune des catégories socio-professionnelles ne doit bénéficier d'avantages au titre de la pénibilité du travail ou d'un état de santé différencié. Donc, la justice redistributive n'existe pour personne et il faut, alors, mettre à plat tous les critères qui étaient autrefois sur des pénibilités de santé et dire : « tout le monde va partir à 60 ans ». Donc, remettre en question les avantages, en particulier, des régimes spéciaux. Si on se met dans la situation d'une discrimination légitime, alors, on applique le principe de différence à toutes les catégories (tout ça reste très théorique, évidemment) dont l'état de santé est moins bon que la moyenne, par une mesure compensatrice.

Évidemment, ça pose des questions juridiques si on admet que la légitimité de cette discrimination est avérée. Cela pose des problèmes juridiques d'autant que ce problème est à la rencontre de nombreux droits : le droit du travail, le droit de la fonction publique (si on voulait étendre ça à la fonction publique), le droit de la sécurité sociale, mais aussi, le droit social européen et le droit communautaire. Et vous allez voir que ce n'est pas clair du tout, et que l'on est souvent confronté à des

problèmes terminologiques. D'une part, on a une règle de l'égalité des rémunérations qui se fonde sur un principe fort : « à travail égal, salaire égal ». D'autre part, la jurisprudence avance que « l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci soient placés dans une situation identique ». Déjà, on a deux terminologies différentes, à savoir : qu'est-ce qu'un travail égal et qu'est-ce qu'une situation identique ? Donc, l'assise juridique de cette règle n'est pas clairement établie. Cependant, l'arrêt Ponsolle de 1996 permet d'affirmer l'autonomie de cette règle (la règle de l'égalité des rémunérations), qui induit de fait « l'obligation de non discrimination dans les traitements des salariés ». Cependant, la jurisprudence admet la discrimination de traitement des salariés lorsqu'elle se fonde sur des critères tels que la responsabilité plus limitée, la durée de formation plus longue ou encore la pénibilité plus grande.

D'autre part, l'article L. 142 du code du Travail, stipule que « tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes... ». C'est un autre problème, on pourrait en parler longtemps puisque, effectivement, ce n'est pas le cas... mais il stipule aussi que « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses ». Donc, du point de vue du code du Travail, on a une possibilité de discriminer dans un cas où on pourrait montrer qu'il y a une disparité dans les charges physiques ou nerveuses, donc où il y a des différences dans la pénibilité du travail.

À côté de ça, au niveau européen les choses sont très claires : il est interdit de discriminer en matière de retraite. Donc, la légitimité juridique est relativement floue : si on reste au niveau national, on pourrait dire que la discrimination est légitimée juridiquement. Par contre, si on se place au niveau européen, les choses sont différentes. Pourtant cette discrimination existe, si elle n'est pas légitime d'un point de vue européen, de fait, elle existe. Et donc, si on dit qu'elle est illégitime, la discrimination qui existe est « hors-la-loi ». Un exemple de discrimination existante : si vous considérez une mère de famille de trois enfants dans le milieu ouvrier, elle peut bénéficier d'une retraite à taux plein à 60 ans si elle a élevé trois enfants, si sa durée de cotisation est d'au moins trente ans et si elle a accompli pendant cinq ans un travail manuel ouvrier de façon effective et permanente. Alors qu'une mère de trois enfants, dans la fonction publique, va avoir l'ouverture de ses droits au bout de quinze années de service. On se rend compte qu'il y a des disparités qui sont très fortes et qui semblent incompréhensibles.

Rapidement, les considérations économiques. Je vais passer au niveau technique. Je vais essayer de vous présenter, rapidement, le type d'approche qu'on a en économie et le type d'interrogation qu'on a à partir des modèles qui m'intéressent. Certains auteurs (Vincent et Walraet, 2002) ont montré que ces différentiels de mortalité induisaient des effets individuels anti-redistributifs du système de retraite. Ça a été récemment fait par deux chercheurs à l'Insee à partir d'un modèle qui s'appelle *DESTINIE*, qui fait des projections à partir de l'enquête « Patrimoine 1998 » de l'Insee. Il y a donc des effets redistributifs, en particulier des pauvres vers les riches et des hommes vers les femmes. Si on pose la question de la discrimination positive par la santé, vous allez être nombreux à me dire : « si vous proposez une discrimination positive pour les CSP, il faudrait en poser une aussi pour les hommes et les femmes ». Mais la question ne se pose pas, puisque la discrimination existe pour les traitements (il n'y a pas égalité professionnelle entre hommes et femmes), pour les salaires, et il ne me semble absolument pas pertinent ou légitime d'en parler pour les retraites (je m'en débarrasse comme ça).

En économie, on étudie des modèles micro-économiques où on tente de modéliser la décision de départ à la retraite. Les modèles les plus élaborés sont des modèles de programmation dynamique où, en fait, à partir du concept de l'utilité, on va demander à un individu de choisir entre partir à la retraite aujourd'hui ou partir à la retraite dans un an. Et donc, on va calculer le gain marginal à rester en activité (Rust, 1989 ; Stock, Wise, 1990). Ce gain marginal va dépendre des anticipations que l'agent va faire sur le futur en termes de revenu, compte tenu de la législation, etc. Donc, l'objectif est de mesurer le gain marginal à rester en activité et mesurer, *in fine*, l'effet de la réforme sur l'âge de cessation d'activité. Les limites de ces types de modèle, c'est qu'on ne prend pas en compte les

fortes contraintes sur la demande et, de par les effets de barèmes sur les retraites, on a deux pics d'âge de cessation d'activité : à 60 et 65 ans. Donc, l'hétérogénéité des agents ne peut pas apparaître clairement puisqu'on a de fortes rigidités du fait de ces effets de barèmes. Lorsqu'on introduit un peu plus de flexibilité, beaucoup d'auteurs l'ont fait à travers un concept qui s'appelle « la neutralité actuarielle ». Cela permet d'égaliser les cotisations et les pensions compte tenu de l'espérance de vie.

Donc, les problèmes méthodologiques que les économistes ont sur ces questions-là, c'est de prendre en compte l'hétérogénéité des individus. Cette hétérogénéité, ça peut être la préférence pour le loisir, ça peut être aussi « mon état de santé est particulièrement dégradé, je préférerais partir à la retraite aujourd'hui plutôt que demain ». On l'a vu aussi, et on en a parlé un petit peu, la préférence pour le loisir peut dépendre, aussi, de la décision du conjoint. Il peut y avoir une inter-dépendance des préférences pour le loisir : si votre conjoint compte partir l'an prochain, ça aura également une influence sur votre prise de décision. Ensuite, la préférence pour le présent : plus on va être dans les catégories défavorisées et plus la préférence pour le présent va être grande, puisqu'on va avoir une aversion plus grande pour le risque. Donc, les problèmes méthodologiques sont de ce type-là et, actuellement, certains travaux tentent de prendre en compte la santé. Une façon pour prendre la santé en compte est de la prendre sur le plan quantitatif. On a vu tous les problèmes d'évaluation de l'état de santé : état de santé déclaré, subjectif, diagnostiqué, déclaré... Ça pose de grands problèmes d'évaluation, donc certains auteurs tentent (Hairault J-O, Langot F., Sopraseuth T., 2003) de modéliser la décision de départ à la retraite en prenant en compte les différentiels de mortalité, les différentiels d'espérance de vie. Effectivement, ça pose de gros problèmes déontologiques, puisque si on considère que, faisant partie de la catégorie « cadres », vous allez mourir plus tard que les autres, à ce moment-là, en intégrant ce type de considération dans cette problématique, vous allez avoir des âges de cessation d'activité qui vont arriver plus tardivement, puisque l'individu est censé être omniscient (ce sont les hypothèses économiques qui nous obligent à avoir des hypothèses fortes). Bref, ça pose des problèmes déontologiques parce que, si on considère les différentiels de mortalité par CSP, on introduit, en fait, un mécanisme d'assurance, et la question est : est-ce que le système de sécurité sociale doit avoir un rôle d'assurance au même titre que lorsqu'on est jeune conducteur (on est confronté en moyenne à un risque d'accident plus grand) ? On peut être un très bon conducteur, mais on payera tout de même une assurance plus forte que les autres. Si la question de la discrimination positive par la santé est légitime, à ce moment-là, l'évaluation de l'état de santé pose problème. Il faudrait, théoriquement, arriver à mesurer les disparités de santé sur le plan qualitatif ou quantitatif, qui sont, de toute manière, corrélées, et puis, appliquer des mesures correctives qui pourraient être des taux de remplacement différenciés, des durées de cotisation différenciées. Les auteurs, en tout cas en ce moment, travaillent plus sur l'espérance de vie. On pourrait se demander aussi si on ne peut pas travailler sur l'espérance de vie sans incapacité, l'espérance de vie en bonne santé. Par contre, si on se dit que la question est illégitime, à ce moment-là, il faut remettre tout à plat et ne pas accepter que certaines franges de la population bénéficient d'avantages relatifs à la pénibilité du travail.

Je vous remercie.

Synthèse des débats

A. Jolivet : C'est une intervention très différente de la précédente. On rentre dans une discussion qui n'est plus la mise en évidence de différences de santé. Là, on est dans un raisonnement sur : comment intégrer la santé dans les dispositifs des régimes de retraite ? Sur quoi peut-on se fonder pour le faire, à côté ou avec un certain nombre d'évaluations et de mises en évidence empiriques. La question est de savoir si on peut le faire. Est-ce que c'est légitime, sur un raisonnement qui est, cette fois-ci, beaucoup plus économique ? Thomas a parlé, avec peur, du côté « omniscient ». En fait, en économie, on fait un peu comme ceux qui font des expériences en laboratoire, simplement on n'a personne à mettre en laboratoire. On prend donc un individu que l'on dote de capacités particulièrement intéressantes et particulièrement faciles à modéliser. D'accord, il est un peu spécial, mais les épreuves de laboratoire sont aussi parfois un peu spéciales au regard du travail réel, ça ne les disqualifie pas totalement pour autant, ça dépend de ce qu'on en fait quand on les interprète.

F. Derriennic : Je comprends que ce soit difficile, il faut se jeter à l'eau. Comme je ne suis absolument pas économiste... Ceci dit, en entendant ce que vous dites sur la légitimité, l'illégitimité, on comprendra ou on ne comprendra pas. Moi, je me pose aussi d'autres questions de légitimité que je n'ai pas l'impression de voir. Là, la légitimité par rapport à la santé, c'est un problème peut-être qui a à voir avec l'éthique, avec la solidarité, avec des choses qui nous unissent les uns les autres ; reconnaître qu'il y a des gens qui ont des difficultés, à la naissance ou dans le travail, etc. Et qu'est-ce qu'on fait ensemble pour que ça aille mieux, on s'entraide. Mais la question des retraites, évidemment, ça peut aussi être ça, quelque part, en économie. Une des questions actuelles, publiques, c'est le financement. Faut-il allonger les durées de cotisation, faut-il ceci ou faut-il cela, etc. ? Moi, naïvement, je me pose la question, parce que je ne la vois pas : où doivent être pris les prélèvements, la part de la richesse produite dans le pays, qui est l'œuvre de tout le monde, de tous les agents économiques à quelque titre que ce soit, que ce soit avec son argent par le capital, avec ses bras, avec sa tête, on produit des choses pour tout le monde, comment mettre tout ça en équation, partager ça ? Qu'est-ce qui est légitime ou pas légitime ? Pour l'instant, je n'entends qu'un seul son de cloche.

T. Barnay : Alors, là, on sort complètement du cadre.

F. Derriennic : J'ai dit que je me jetais à l'eau !

T. Barnay : Oui, mais dans une autre piscine ! Je veux bien répondre à votre question. *A priori*, un bon économiste ne devrait pas avoir d'*a priori* politiques... En tout cas, moi, ce qui m'intéresse dans ce travail-là, c'est plus le côté financement, quelles sont les sources. Donc, tout le travail préalable sur une étude doit être un questionnement éthique : quel postulat je vais prendre ? Et à partir du moment où j'ai le postulat, je vais voir si ma démarche scientifique amène à quelque chose de réaliste et permet au déséquilibre financier de se ré-équilibrer. La question que vous me posez, c'est quoi ? Est-ce qu'on peut taxer le capital... ?

F. Derriennic : Là, vous vous posez des questions de l'ordre de la légitimité de se poser le problème des écarts de santé. Alors, est-ce que l'âge de la retraite, c'est 60 ans, 62, 65 ans pour tout le monde sachant qu'il y a des disparités dans l'espérance de vie, dans tous les paramètres de santé ? Donc, si on dit que l'on fixe l'âge de la retraite à 65 ans pour tout le monde, à 62 ou à 60 ans, il y a quelque chose qui choque, puisque l'on n'est pas tous dans le même état, c'est ce que vous avez dit. Mais ceci dit, on parlait d'équité, mais il y a aussi un problème de démocratie, ça existe en raisonnement économique. Parce qu'il va être terriblement difficile de s'entendre pour savoir comment on va mettre en œuvre une telle mesure sur l'état de santé. Vous avez parlé de méthodes actuarielles, qui sont les méthodes des assureurs. Alors, finalement, la société s'est entendue sur un compromis démocratique, c'est-à-dire que pour tout le monde on peut reconnaître un âge précis. Après, il y a peut-être des compensations à faire, mais autrement qu'en fonction de l'âge.

T. Barnay : La question que je pose c'est justement, que la population par nature est hétérogène. Si l'égalité, c'est effectivement tout le monde à 60 ans, on pourrait avoir un préalable en disant, d'un

point de vue épistémologique : on a un état de nature où tout le monde a le même état de santé et donc, à 60 ans, tout le monde a le même état de santé, à 60 ans tout le monde a le même vieillissement, tout le monde est « détérioré » de la même manière. Et, à ce moment-là, ça aurait peut-être une raison d'être. Mais, pour moi, l'âge de la retraite n'a pas de raison d'être, parce que je suis plus pour quelque chose de transitoire, de progressif, parce que le vieillissement n'est pas quelque chose qui arrive comme ça, c'est une variable continue. Moi aussi, je suis démocrate. Quand vous me dites « l'égalité, c'est la démocratie ; la démocratie, il faut y penser ». Bien évidemment qu'il faut y penser ! Mais, est-ce que l'équité, aujourd'hui, c'est que tout le monde parte à 60 ans ? Je ne sais pas, je me pose la question.

F. Jeger : J'aurai deux remarques économiques provocatrices et puis, ensuite, pour rester dans le réel, je dirai deux mots sur le débat social tel qu'il se pose réellement.

Sur le plan purement théorique, économique, la première constatation, c'est l'inégalité entre les hommes et les femmes. Effectivement, si on admet avoir une discrimination positive entre les cadres et les ouvriers, pourquoi on n'en aurait pas une entre les hommes et les femmes ? Or, dans aucun pays du monde, ça ne se passe comme ça et le débat n'est jamais posé en ces termes-là.

La deuxième remarque économique, c'est que le système de retraite, en France, a la double caractéristique d'être un pan de la sécurité sociale, donc de faire appel à la solidarité nationale (puisqu'en fait au départ c'est l'assurance vieillesse), et en même temps d'avoir une organisation basée sur la contributivité, c'est-à-dire que, *grosso modo*, on a une retraite proportionnelle aux revenus que l'on a eus durant sa vie. Donc, si on était économiste libéral jusqu'au bout, on dirait que dans un système de contributivité, un des moyens d'assurer une certaine équité serait d'abandonner le système de répartition et d'avoir un système de marchés (c'est un raisonnement purement économique, pour montrer que l'économie peut amener à certaines choses assez surprenantes) et qu'il faudrait qu'il y ait des marchés des rentes sur lesquels les ouvriers, qui vivent moins longtemps (pour une certaine somme accumulée), auraient droit à une retraite plus élevée, puisque leur espérance de vie est plus courte. Ceci n'est pas du tout dans la logique d'un système par répartition, mais on pourrait penser qu'une des solutions serait le libéralisme, le système de retraite par capitalisation dans lequel il y aurait un marché des retraites pour ouvriers, un marché des retraites pour femmes, un marché des retraites pour telle catégorie sociale.

J'ai volontairement caricaturé le raisonnement pour montrer que l'économie peut aller assez loin. Sur le terrain social réel tel qu'il se pose, tel que l'on a essayé d'en discuter au Conseil d'orientation des retraites, on l'a plutôt abordé sous le thème de la prise en compte de la pénibilité du travail pour accéder à une retraite, sous une forme à définir. Et là encore, dans les débats qu'on a eus jusqu'ici, il a semblé que ce qui était important c'était de tenir compte des carrières professionnelles dont l'exercice du métier a conduit à une réduction de l'espérance de vie sans incapacité. C'est un principe qui fait appel à une certaine notion d'équité, et tout le monde est à peu près d'accord. Maintenant, entre ce principe et le débat social tel qu'il a lieu réellement, il y a encore un cap. Aujourd'hui, si les enseignants sont en grève parce qu'on envisage de repousser l'âge de la retraite, c'est parce qu'ils considèrent que leur travail est très pénible, alors que si on retient le critère que j'évoquais, on sait que les enseignants ont l'espérance de vie la plus longue. Donc, on voit qu'entre les considérations économiques (telles qu'on peut les aborder sous une forme économique, telles que l'on peut trouver des accords sur le plan des principes, des principes qui satisfont tout le monde) et puis, la réalité du débat social tel qu'il a lieu aujourd'hui, il y a, me semble-t-il, une différence assez importante. C'est intéressant de réfléchir, mais il faut aussi tenir compte du débat social tel qu'il est aujourd'hui.

M. Viossat : Vous prenez comme hypothèse que « les populations sont, par nature, hétérogènes », ce qui veut dire, en bon français, que les cadres n'ont pas les mêmes gènes que les ouvriers, ce qui reste à démontrer. Vous avez montré trois tableaux sur les différences de mortalité ou de morbidité qui peuvent donner à penser que ces différences sont plutôt des différences construites plutôt que des différences de nature. Alors, est-ce que l'économie pourrait intégrer dans ses modèles de ré-

flexion l'idée que l'on modifie ce processus de construction ? En d'autres termes, qu'on consacre plus de ressources à éviter que la santé se dégrade, que les gens arrivent à 55 ans en bon état, comme disait tout à l'heure M. Derriennic, de façon à, plutôt que compenser des inégalités qui existent, et qu'il faut pour l'instant compenser, éviter de les construire. Est-ce que ça peut s'intégrer dans des modèles économiques ? (Je ne suis pas économiste).

T. Barnay : Bien évidemment, je n'ai pas du tout ce système de pensée-là. Je ne pense pas que, si vous naissez dans une famille d'ouvriers, votre destin est prédestiné. Si vous l'avez ressenti comme ça c'est que je me suis mal exprimé. L'état de santé dont je parlais, c'était plutôt l'état de santé en fin de vie active. En arrivant en fin de vie active, de par, sans doute, la pénibilité du travail, la population qui, de fait, n'est pas hétérogène à l'origine, le devient sur le plan de la santé.

M. Viossat : Ce n'est pas par nature ?

T. Barnay : Non, non, ce n'est pas par nature, c'est important de le préciser.

A. Jolivet : Il y a la façon dont les choses se passent sur le marché du travail, par exemple, et il y a la façon dont les choses se passent avant. En tant qu'économiste, on peut étudier ce qui se passe avant, mais il y a beaucoup de processus qui ne sont pas du ressort de l'économie ; ou alors, qui sont du ressort de l'économie, mais si on pousse très fort. On peut analyser, sous un angle économique, la constitution d'une famille, la décision d'avoir des enfants, de divorcer, etc. On peut tout faire, pas forcément le justifier, mais on peut tout faire. L'idée qui a souvent été abordée, en particulier pour des questions de discrimination, est de séparer ce qui se passe avant l'entrée du marché du travail et après. Du point de vue de la santé au travail, en fait, une bonne part de ce qui se construit dans le cadre du travail tout au long de la vie se situe dans le cadre du marché du travail, et on pourrait différencier ça d'un certain nombre de différences culturelles, sociales, etc. qui sont largement constituées au moment de l'entrée sur le marché du travail. C'est ce que l'on disait tout à l'heure sur l'histoire de l'alcoolisme précoce : effectivement, quelque chose qui peut être largement constitué avant, mais que rien n'empêche d'acquérir en cours de vie professionnelle aussi. Ce n'est pas incompatible. Souvent, on fait cette différence-là pour essayer d'isoler les choses qui se passent dans le cadre du marché du travail. Ça, c'est aussi une optique possible.

Deuxième chose, les économistes sont dans une position à la fois plus et moins inconfortable que les ergonomes, parce qu'à la fois on a adopté des modes de raisonnement qui sont plus loin des choses très concrètes comme la santé, les individus (on n'a pas toujours à les avoir juste en face), et en même temps, on a à gérer des problèmes de redistributions monétaires qui se connectent avec des redistributions liées à des droits. Je pense que l'intervention de Thomas Barnay est très centrée là-dessus, c'est-à-dire lier une réflexion autour des droits à une réflexion autour des supports de redistribution. Toute la question, c'est moins de savoir si, oui ou non, les gens sont hétérogènes par nature, - là-dessus on fait plutôt référence à des travaux extérieurs -, que de savoir comment on peut prendre ça en compte pour respecter, à la fois, les critères de redistribution et les critères d'équité entre les individus. C'est un problème assez compliqué, puisque l'on doit gérer à la fois les aspects individuels, si on veut vraiment rentrer dans le détail des différences entre les gens, c'est le principe de différence, donc, rentrer dans des différences individuelles et, en même temps, tenir compte d'un certain nombre de contraintes macro-économiques qui imposent le financement, l'équilibrage, la redistribution, etc. Ce qui explique pourquoi on ne parle pas forcément sur le même plan et que les discours des économistes apparaissent très décalés par rapport à la réalité que vous connaissez. Pour autant, c'est une réalité qui existe aussi et qui sert largement de base au débat social et politique. Il faut donc arriver à intégrer les deux aspects : la connaissance du terrain et d'un certain nombre de choses et aussi le raisonnement économique. Il faut faire un chemin dans les deux sens, c'est tout l'intérêt d'une présentation comme ça, dans un cercle comme celui-là, même si c'est difficile.

M. Viossat : Je repose ma question différemment. J'ai été très intéressé par la présentation. Simplement, lorsqu'on lit les choses qui sont publiées sur les questions de retraite, on parle souvent d'horizon à 2020, 2030, 2040, c'est-à-dire sur une génération de gens. Alors, est-ce que dans ces réflexions, on peut intégrer des modèles dans lesquels les situations de travail, la réalité du travail,

des conditions de travail, auraient évolué et feraient que les gens arriveraient à l'âge de la retraite dans un état pas tout à fait identique à celui d'aujourd'hui, soit en mieux soit en pire ? Monsieur citait l'exemple des enseignants. Les enseignants qui, actuellement, ont des durées de vie très longues sont pour l'essentiel des instituteurs qui sont partis en retraite à 55 ans, qui ont travaillé dans un environnement qui n'est pas tout à fait le même que les enseignants actuels qui ont, en principe, une retraite à 60 ans. Est-ce que les enseignants qui entrent actuellement dans la profession et qui en sortiront après quarante ans de travail auront la même espérance de vie que les instituteurs actuellement retraités ? Ce n'est pas sûr. On peut avoir des effets générationnels comme ça.

T. Barnay : L'Insee fait des projections... Enfin, sur l'aspect purement « santé », la modélisation micro-économique intègre très peu la santé. Au niveau macro, plus facilement. Mais, au niveau micro, c'est assez neuf parce que c'est très délicat d'intégrer la santé et que l'on ne sait pas de quelle manière ça va... On sait ce qui s'est passé, et souvent on fait des extrapolations en disant : « bon, les tendances passées sont ça, donc... ça s'est passé comme ça, donc ça va se passer comme ça », et c'est en ça que l'exercice est difficile. Je ne sais plus qui disait : « un très bon économiste, c'est celui qui est capable de dire demain pourquoi aujourd'hui il s'est trompé ». Mais ce que je veux dire, c'est qu'on part de constats sur dix, vingt, trente ans, on fait des estimations avec différents *scenarii*, on va dire que l'indice de fécondité au niveau central, ça va être 1.8 ; l'hypothèse haute, c'est 2.1 ; l'hypothèse basse, c'est 1.5 et puis après, on compose. Effectivement, c'est tout à fait judicieux ce que vous dites, mais ça pose problème. De toute façon, l'exercice de projection est un exercice tout à fait délicat, et faire des projections à 2040, on se demande quel est véritablement le sens de telles projections, mais ça donne une tendance. C'est surtout en termes de tendance que les économistes se reconnaissent, on ne peut pas apporter une solution ; on ne peut pas dire de quoi demain sera fait, et c'est toute la difficulté de l'exercice.

A. Jolivet : Aujourd'hui, les maquettes de prévision ne sont pas détaillées au point de relier le comportement de sortie d'activité à l'état de santé. Donc, ce que l'on fait, pour l'instant, c'est plutôt de se dire : voilà quelle est la situation de départ, on fait bouger un certain nombre de variables dont le taux d'emploi des âgés, qui fait partie des variables dont on regarde les répercussions. S'il y a une amélioration, parce que l'idée c'est, quand même, qu'il n'y aurait plus de dégradation, donc on essaie de voir combien on obtient de ré-équilibre en fonction de ça. Là-dedans, la santé joue, mais elle joue d'une façon non identifiée et pas explicitée. Alors, peut-être que ce qu'on sait aujourd'hui sur le lien « santé et sortie » pourrait finalement prouver, d'un point de vue plus micro-économique, comment une entreprise, un secteur, etc. aurait intérêt à bouger un certain nombre de données d'organisation du travail pour changer les besoins de sortie anticipée. Il ne faut pas oublier que les sorties anticipées, c'était un peu le sens de ma présentation hier, ont largement été faites par le biais de préretraites dont l'objectif, au départ, n'était pas la pénibilité mais bien la réduction des chômeurs. C'est-à-dire que le problème du chômage est quelque chose qui percute complètement cette possibilité de passer d'un meilleur état de santé à un maintien dans l'emploi, et donc à une durée de cotisation effectivement plus longue. Il y a aussi ça qui perturbe un peu le jeu. Mais rien n'empêcherait... si vous améliorez un certain nombre de paramètres du point de vue de la santé des plus vieux et des plus jeunes (de façon collective), on arrive à ce que les gens soient dans de meilleures conditions et que, donc, on n'ait pas besoin d'avoir recours à des dispositifs de sortie anticipée, en particulier à de l'invalidité assez précoce et du coup, on peut maintenir les gens plus longtemps en emploi. Dans le principe on ne s'interdit pas ça, mais c'est vrai que l'on n'a pas forcément besoin, pour faire des projections à 2020 ou à 2040, d'avoir des choses très fines sur l'état de santé. Le lien avec le travail, par contre, on peut en avoir besoin pour prouver qu'il y a là une marge de manœuvre qu'on pourrait faire jouer. En tout cas, moi, c'est comme ça que je vois les choses.

T. Barnay : J'aimerais vous répondre sur la politique de prévention. S'il était mis en place, ce genre de politique compensatrice, c'est évidemment un aveu d'échec puisque ça veut dire que l'on n'a pas réussi à régler le problème en amont, et c'est un problème qui est dû à l'activité, qui est dû, *a priori*, à la pénibilité ou aux conditions de travail. Donc, effectivement, ce serait un aveu de faiblesse, mais c'est vrai que j'aurais du mal à faire une thèse en économie sur la politique de prévention de ma-

nière très pragmatique. Il y a quand même des modèles où on va s'intéresser à la délinquance des jeunes ou autres. De plus en plus, heureusement, l'économique s'insère dans le social et se pose enfin des questions de société et remet l'homme au milieu du débat.

J'aimerais vous répondre aussi sur votre intervention, vous disiez : « on ne va pas avoir un régime pour les ouvriers, un régime pour les femmes, un régime pour les hommes », mais on a déjà un régime pour les agents de la RATP, pour la SNCF, pour les mines, les avocats, le système est déjà complètement morcelé. À ce moment-là, si on ne veut pas considérer les disparités d'état de santé, on s'attaque aux régimes spéciaux. Il faut une certaine logique aussi. Si on veut revenir à un état démocratique d'égalité entre tous, il faut se donner les moyens de le faire, mais politiquement, ça va peut-être poser des problèmes aussi.

S. Volkoff : Je voudrais prendre comme métaphore la démarche de l'ergonome, qui essaie, en général, de penser d'un même mouvement : construction de connaissances et transformation d'une situation. Ça, tout le monde voit à peu près ce que je veux dire là. Et même, de plus en plus, en ergonomie, on a des interventions qui disent, et je partage ce point de vue, que la manière dont on a transformé une situation de travail importe, dans une certaine mesure, autant que le résultat de ladite transformation. La manière dont on a travaillé avec un certain nombre de fonctionnels dans l'entreprise, « d'opérateurs », comme nous disons, d'hommes et de femmes au travail, de collectifs, etc. et toutes les traces que ça laisse dans l'entreprise, comptent autant que la transformation de l'équipement, du logiciel ou de l'espace de travail ou de je ne sais quoi auquel on aboutit. Parce que, ce qu'on a fabriqué comme transformation, la nouvelle situation qu'on a fabriquée est peut-être meilleure, mais elle est forcément fugace, volatile, elle peut être remise en question, elle est fragile. Mais, en revanche, le processus que l'on a pu enclencher, lui, il peut avoir laissé en place un réseau de veille et d'action extrêmement précieux qui pourra faire face à de nouvelles situations.

Alors, ceci était un détour, mais il peut, peut-être, faire image par rapport à la question dont on est en train de discuter. C'est-à-dire : est-ce qu'on est en train uniquement de se demander : « avons-nous aujourd'hui, une bonne société dans sa capacité de prendre en compte les différences de santé dans les modalités de départ en retraite » ? Et, aussi, quelle serait la bonne société pendant x années, de ce point de vue ? Selon quel modèle faudrait-il qu'elle fonctionne ? Je suis tenté de penser que la manière dont, éventuellement, on passerait de l'une à l'autre, à la limite quelle que soit « l'autre », même si ce n'est pas indifférent, est aussi importante que de savoir quelle est « l'autre ». Je rejoins un peu les propos que tenait F. Jeger, c'est-à-dire que, sur cette affaire de retraite et pénibilité, quand on avance vers l'idée de prendre en compte les caractéristiques du travail qui sont invalidantes ou pathogènes à long terme, disons celles qui pèsent sur l'espérance de vie en santé, il y a tout de suite, au sein du Conseil d'orientation des retraites, un représentant du ministère du Travail (et d'autres participants qui opinent, heureusement), pour dire qu'au moment même où on introduirait des dispositifs de ce type, c'est-à-dire où on éluciderait des facteurs de pénibilité qui, à long terme invalident, etc. et on les reconnaîtrait dans la retraite dans le même mouvement, on demanderait aux employeurs, qui déposeraient un dossier dans ce sens, de mettre dans le même dossier un descriptif des actions de prévention directes qu'ils ont l'intention de mener. C'est-à-dire, en fait, que toutes les mesures de retraite anticipée pour pénibilité du travail seraient, par essence, appelées à disparaître. Je ne vais pas dire qu'elles disparaîtraient deux ans après, quatre ans après, mais s'inscriraient dans une démarche où, d'un même mouvement, on prendrait acte, non pas tellement des dégradations de santé, que des sources potentielles de dégradation de la santé. C'est de cela que l'on tiendrait compte dans la manière d'établir le système, ou d'y participer, et, dans le même mouvement, on enclencherait, par des incitations économiques disant : « si vous ne faites rien, on vous supprime telle aide ou on vous augmente vos cotisations accidents du travail, maladies professionnelles, etc. ». Un système qui soit incitatif à la prévention.

On pourrait tout à fait imaginer des choses comme ça dans d'autres domaines que le travail. À partir du moment où on ne prendrait plus acte, au titre d'un constat : il y a des différences d'état de santé et donc, il faut les reconnaître dans la retraite, où on s'interroge et on essaie d'ouvrir un chantier pour en trouver les causes, que ce soit du côté du travail, ou que ce soit, pourquoi pas, du côté de

l'habitat, du côté de l'accès au système de santé, les différentes catégories sociales ne sont pas du tout logées à la même enseigne de ce point de vue là, on pourrait penser, à l'idéal, à un système qui sans arrêt relierait les compensations et les incitations à l'action sur les causes. À mon avis, ce serait toujours ça qui légitimerait (dans le sens de la légitimité dont, moi, j'ai envie de parler, c'est-à-dire la légitimité d'une démarche de transformation de la société) la mise en œuvre d'une politique. Je ne sais pas si c'est une question que les économistes savent traiter (ma formation, personnellement, en économie est lointaine et extrêmement lacunaire), mais je ne vois pas pourquoi, dans le principe, il ne pourrait pas y avoir une réflexion dans le champ de l'économie sur le processus de changement lui-même, et pas seulement sur l'état auquel on songe à aboutir, et sur le type de questions qui sont susceptibles d'être posées, travaillées, mises en visibilité sociale, évaluées tout au long du processus de transformation quel qu'il soit.

T. Barnay : Je ne peux qu'abonder dans votre sens, évidemment, mais le raisonnement économiste que j'ai ici, c'est : on voit des effets anti-redistributifs, c'est clairement ça. De quelle manière les corriger ? Le système produit des effets anti-redistributifs. De quelle manière pallier ces effets ? Ce qui me gêne, c'est que le problème intra-générationnel de la santé soit géré de manière marginale et au coup par coup. Alors, on va arracher des négociations et puis certains ouvriers, qui ont commencé à travailler avant 18 ans, vont pouvoir partir à la retraite avant 60 ans. Ceci morcèle de plus en plus le système et ça fait des rajouts, le problème n'est jamais pris dans sa globalité. On va créer la cessation d'activité pour les travailleurs salariés sous certaines conditions de pénibilité, mais on ne va pas prendre en compte globalement l'état de santé. En fait, on la fait cette discrimination positive, et de fait elle existe, et ce qui me gêne moi, c'est à partir du moment où elle existe, à partir du moment où elle n'est pas remise en question, pourquoi on n'essaie pas de voir concrètement les ouvriers, les agriculteurs... On a l'impression que la population est ou valide ou invalide. Si elle est invalide, elle a des prestations. Par contre, les disparités de santé au sein de la population valide sont prises au coup par coup : effectivement, les ouvriers ont commencé à travailler plus tôt, alors on va leur permettre de bénéficier d'avantages et de partir avant 60 ans.

I. Rogez : Je voulais juste abonder dans le sens de Serge. Au départ, dans les premières questions, vous avez dit qu'il n'y avait pas de point de vue politique et je pense que les choix qui sont faits sont éminemment politiques. C'est-à-dire que les projections que vous faites sont liées à un certain nombre de variables, c'est-à-dire que vous maintenez les discriminations des inégalités de santé, vous faites des calculs sur des taux de chômage. Donc, il y a bien un point de vue et une projection éminemment politiques et donc les variables à intégrer sur une idée de transformation et de prévention, tel que le présentait Serge, sont aussi une projection qui est, à mon sens, politique. Donc, quand vous dites que ce n'est pas politique, je pense que, dans les deux cas, on a deux options, on intègre ou pas des variables selon un projet de société. Quand on intègre le maintien des disparités, alors que l'on sait pertinemment, comme disait Monsieur tout à l'heure, que ce ne sont pas des discriminations par nature, ce n'est pas génétique... Donc, ce sont bien des discriminations sociales, des discriminations par le travail dont on connaît un certain nombre de causes, ça veut dire que si on ne projette pas dans des modèles le fait de travailler sur la disparition de ces inégalités, c'est un choix politique, à mon sens. C'est juste un complément, dans les deux cas, il y a un choix politique à mon avis.

T. Barnay : Je ne voudrais pas défendre l'Insee, mais ces disparités d'état de santé ne sont pas prises en compte dans les projections de l'Insee, et l'Insee va faire des projections du type : on envisage une baisse du taux d'activité des jeunes, une augmentation du taux d'activité des 55-64 ans, on prend différents *scenarii*, une hypothèse sur la fécondité haute, basse. Donc, en ce sens, on ne prend pas de parti sur l'état de santé. Effectivement, comme ce sont des prolongations des tendances passées...

I. Rogez : Il y a un parti pris qui est que l'on maintient la discrimination actuelle, et on connaît les origines de la discrimination actuelle.

T. Barnay : Quelle discrimination ?

I. Rogez : L'inégalité de l'état de santé.

T. Barnay : Mais elle n'est pas prise en compte par l'Insee. Déjà, pour le prendre en compte, vous voyez toute la discussion que ça amène. Après, techniquement, c'est très dur de prendre en compte l'état de santé. On a du mal à le mesurer, et on le voit bien, à travers les interventions empiriques, on a un mal fou à évaluer l'état de santé, il faut déjà réussir à l'évaluer, il faut que cette norme soit considérée comme bonne par tout le monde et ensuite, il faudrait l'intégrer. Donc, des choix politiques, il y en a dans le sens où on prolonge souvent les tendances passées, et on se dit qu'il ne va pas y avoir de transformations de la société, dans ce cas-là, oui.

I. Rogez : Oui, mais pour qu'il y ait une transformation de la société, il faut qu'il y ait des actions, et c'est en ça que je dis que c'est politique. Ce que disait Serge sur « si on intègre ça, on intègre aussi une obligation de prévention des risques », c'est un choix. Puisqu'on connaît l'origine de ces inégalités sur la santé, on les connaît, même s'il est difficile de les identifier précisément, de les isoler comme variables, on connaît un certain nombre d'effets du travail sur la santé. Donc, ça veut dire que l'on peut intégrer un certain nombre de variables, même si c'est compliqué, et faire des projections par rapport à une amélioration des situations de travail, ou on peut ne pas le faire.

T. Barnay : Je suis tout à fait d'accord avec vous. On était sur deux plans différents, je vous disais que l'Insee, actuellement, ne prend pas ça en compte mais si, effectivement, elle le prenait en compte, elle prendrait un parti pris par rapport à la santé.

I. Rogez : C'est dans ce sens que les deux points de vue sont politiques.

T. Barnay : Politiques de prévention, oui... Mais là, on parle de l'action, tout d'un coup, donc forcément... Nous, économistes, on n'est pas censé être dans l'action, on est censé faire des propositions par rapport à des *scenarii*.

A. Jolivet : C'est ce que l'on nous impose. Nous, on nous assène dès qu'on commence, que le rôle de l'économiste, ce n'est pas de se prononcer sur la valeur sociale d'une redistribution, mais d'analyser les conséquences d'une redistribution ou les conséquences d'un changement de redistribution. Par exemple, quand on passe d'un optimum à un autre, on doit être capable, nous, techniquement, de dire ce qui se passe, quelles catégories sont désavantagées, quelles catégories sont favorisées. Ensuite, choisir si, socialement, c'est ça que l'on veut, ça relève d'un autre ordre d'idées sur lesquelles les économistes peuvent se prononcer mais pas en tant que techniciens cette fois-ci, mais en tant qu'individus avec des références politiques. Ça, c'est que l'on nous impose comme type de réflexion.

S. Volkoff : J'ai compris, Annie, que tu nous restituais le prescrit, mais quand même... Je prends un exemple, qui n'a pas à voir avec le sujet dont on traite là, mais qu'au moins vous deux vous avez en tête, qui est l'article de Christian Baudelot et Michel Gollac - il y a huit ou neuf ans -, sur *Salaires et conditions de travail*. Bien avant leur bouquin, *Travailler pour être heureux*, ils ont fait une analyse. Christian Baudelot est un sociologue très solide en statistiques, Michel Gollac a une formation de statisticien économiste qui a versé dans la sociologie. Disons que l'on peut considérer que leur travail n'était pas indigne d'un travail d'économiste. D'ailleurs, il a été publié par *Économie et Statistique* qui est une des revues de référence des économistes de notre pays. Ils se différencient de la théorie dite de la compensation, selon laquelle toute mauvaise condition de travail devrait donner lieu et devrait, en réalité, être constatée comme donnant lieu à une compensation financière, parce que sinon les gens iraient ailleurs, et qu'il faut payer pour les mauvaises conditions de travail. L'employeur doit payer pour les mauvaises conditions de travail et quand il faut qu'il paie trop cher de différence, ça lui donne une raison d'améliorer les conditions de travail, et comme ça, il peut payer les gens un peu moins cher. Ça, c'est la théorie de la compensation. Ils se différencient aussi de la théorie, presque inverse, de la segmentation, c'est aussi une théorie d'économistes, qui dit qu'il y a, d'un côté, les gens qui cumulent tout bien, qui sont riches, beaux et bien portants, et le complet inverse. C'est-à-dire qu'en gros, il y a des zones de l'appareil de production où tout le monde a à la fois des salaires meilleurs, une stabilité d'emploi et des bonnes conditions de travail et,

d'un autre côté, des gens qui cumulent tout le négatif. Eux, ce qu'ils disent, par un modèle d'analyse précis des liens salaire-conditions de travail, c'est qu'un déterminant fondamental est la mise en visibilité sociale de telle ou telle caractéristique du travail. Une caractéristique des conditions de travail va donner lieu à une compensation financière, quand elle relève d'une possibilité forte de visibilité sociale et de formalisation. Exemple : les horaires, oui ; la répétitivité sous forte contrainte de temps, non, typiquement, etc. Ils ont bien, me semble-t-il, un raisonnement d'économiste, simplement, ils ont un raisonnement d'économiste qui intègre la manière dont une société peut ou non s'emparer d'une question. Simplement ça. Je ne vois pas d'obstacle (vous allez peut-être nous dire qu'il y en a) absolument indéterminable et interne à la discipline des économistes qui interdirait d'inclure dans le raisonnement non seulement des états et leurs évaluations, mais des modalités de prise en charge sociale de cette question des états et de leurs évaluations.

A. Jolivet : Ce qu'on essaye de dire c'est que les valeurs en soi, c'est-à-dire, par exemple, ce que l'on dit sur la santé, pourquoi est-ce que l'on dit que prendre en compte la santé altérée ou non par le travail, c'est important ? On peut le prendre sur un plan de valeur et voir la santé sur un plan humaniste. Les médecins, par exemple, sont plus proches de cette conception-là. En tant qu'individus, on peut être proches de cette notion-là. Mais nous, il faut qu'on la traduise en termes économiques. Donc, on va justifier ça en disant que, par exemple, quelqu'un dont la santé est altérée ne peut plus faire son travail dans de bonnes conditions et est obligé de passer par des filières autres pour sortir du travail. Ce qui pose des problèmes de taux de remplacement, de financement, etc. Ça pose également des problèmes pour trouver la main-d'œuvre pour remplacer, encore qu'en période de chômage, ce n'est pas vraiment un problème. C'est ce genre de choses, si tu veux. Nous on passe par un raisonnement qui n'est pas un raisonnement proprement humaniste. Ce qui n'empêche pas que l'on peut quand même, on n'est pas complètement des bêtes, on peut quand même avoir cette pensée-là, mais on est obligé quand même de...

S. Volkoff : Il y a des coûts sociaux, quand même !

A. Jolivet : Oui ! Mais si c'est la question en tant qu'économiste, c'est ça. Après, sur la question de savoir si on peut dire comment il faut faire, il y a des économistes qui raisonnent aussi sur les systèmes d'incitation/désincitation : quel est le plus efficace ? Un système pollueurs-payeurs ? Un système d'incitation collective ? Individualisée ? Il y a des théoriciens qui réfléchissent à ça et des gens qui mettent ça en pratique. Il y a des gens qui raisonnent sur les modes de négociations syndicales, et typiquement, les écarts de salaires sont non expliqués par les pénibilités existantes. On voit bien que c'est fortement médiatisé par la présence de syndicats. Si les régimes spéciaux ont des avantages considérés comme excessifs, c'est aussi parce que, en général, ce sont des milieux où les syndicats ont exercé une forte pression et ont lutté pendant très longtemps, avec des phases très aiguës de conflits, pour qu'un certain nombre de pénibilités soit reconnu. Donc, aujourd'hui, on juge ça comme particulièrement excessif surtout parce que, dans un certain nombre de secteurs, ou d'entreprises, le délitement de la mobilisation syndicale fait qu'il n'y a pas de force d'opposition construite à un certain nombre d'exigences qui s'accroissent au niveau du travail. Et on voit bien que les conflits sont localisés dans certains secteurs, dans certaines entreprises. Et ça peut être, à ce moment-là, des conflits très durs, ça se voit au moment des fermetures d'établissement. Tout cela est très mêlé, effectivement, la négociation est très importante et le processus que l'on met en place est très important aussi. Peut-être que les économistes ne sont pas les mieux placés pour dire quel est le processus adéquat mais, dans les processus, il y a des phénomènes économiques sur lesquels on peut dire des choses. En tout cas, moi, j'en suis arrivée là au stade où j'en suis, mais ça peut encore évoluer.

BIBLIOGRAPHIE

CHARPIN J.-M., 1999, *L'avenir de nos retraites*, Rapport au Premier Ministre, Commissariat général au Plan, mars.
 CODE DE LA SECURITE SOCIALE (CSS) : Art. L351.1 à L352.1, Art. L351-4 R 351-14, Art R 351-23.

CODE DU TRAVAIL : Art. L.140-2, Art. L. n°83-635 du 13 juill. 1983, Art. R 351-1.

DESPLANQUES G., 1985, *La mortalité des adultes : résultats de deux études longitudinales (période 1955-1980)*, Paris, Collections de l'Insee, série D, n° 102.

HAIRAULT J.-O., LAANGOT F., SOPRASEUTH T., 2003, "How can we increase the elderly's participation rate ? The effectiveness of incentive schemes in a model of retirement behavior and wealth", First Young researchers Workshop on pension reforms, saving, markets & life cycle, Université Paris Dauphine.

RAWLS J., 1971, (réédition 1993), *Théorie de la justice*, traduction française, Seuil, Paris, 1987.

RUST J., PHELAN C., 1997, « How Social Security and Medicare Affect Retirement Behavior in a World of Incomplete Markets », *Econometrica*, vol. 65, n° 4, pp. 781-831.

RUST J., 1989, "A Dynamic Programming in Model of Retirement Behavior", in *The Economics of Aging*, Wise ed., Chicago Press, pp. 359-398.

STOCK J., WISE D., 1990, "Pensions, the Option Value of Work, and Retirement", *Econometrica*, vol. 58, n° 5, p 1151-1180.

VOLKOFF S., MOLINIE S., JOLIVET A., 2000, « Efficaces à tout âge », Dossier n°16, Centre d'études de l'emploi, PUF, 126 p.

VINCENT A., WALRAET E., 2002, "Intragenerational distributional analysis in the french private sector pension scheme : a microsimulation approach", *Insee Working Paper G2002 / 14*.

Chapitre 5

DES ÉBOUEURS AU BOUT DU ROULEAU : ENTRETIENS AVEC DES RÉTRAITÉS DE LA COLLECTE D'ORDURES MÉNAGÈRES

Serge Volkoff (statisticien, ergonomiste Créapt)

L'étude que je vais vous présenter maintenant a un caractère un peu hésitant, tâtonnant pour trois raisons.

L'une d'elles, qui n'est pas un grave problème, c'est qu'il ne s'agit pas d'une recherche sur les aspirations à la retraite. Ainsi que je le redirai, c'est un travail qui a été mené dans le cadre d'une demande concernant plutôt les sujets que l'on a abordés ce matin, c'est-à-dire retraite anticipée pour pénibilité, mise en évidence et évaluation de la pénibilité.

Une deuxième raison qui est beaucoup plus problématique, c'est que c'est une étude qui a été interrompue. Elle nous avait été demandée par le patronat et les syndicats des activités de collecte de déchets et d'ordures ménagères et, pour des raisons qu'eux-mêmes reconnaissent comme telles, qui sont un manque assez important de disponibilités de toute une série d'interlocuteurs chez eux pour relayer nos diverses initiatives ou nos diverses demandes d'informations ou demandes de contacts, cette étude a pris énormément de retard et a dérivé de plusieurs mois dans le temps. À un moment donné, ces responsables se sont rendu compte que beaucoup de temps s'était écoulé sans qu'il y ait eu beaucoup de résultats et qu'en même temps, ils avaient besoin de maîtriser leurs dépenses et qu'après tout, si cette étude s'interrompait et qu'elle pouvait n'être réglée qu'à proportion du travail fait, financièrement, ça les intéressait. Non pas que cette étude était hors de prix, mais une fédération patronale ne dispose pas forcément des subsides dont disposent toutes ses entreprises membres, dont certaines dans la collecte de déchets sont des groupes puissants, et eux ont souhaité que l'on raccourcisse les choses. Alors, vous verrez à quel point, dans divers domaines, ça a été tronqué. Moyennant quoi, on a essayé de leur restituer un certain nombre de résultats et je vais essayer de restituer un certain nombre de résultats, ici.

Alors, la troisième raison pour laquelle ce sera nécessairement tâtonnant est plus de l'ordre de la méthodologie scientifique. C'est-à-dire que les propos que l'on a recueillis, les matériels que l'on a recueillis dans le cadre du volet « entretien avec des retraités » (c'est sur ça que je vais insister dans cette présentation), par certains aspects, cadrent peu avec les orientations et les thématiques que l'on aurait souhaitées voir prédominer dans ces entretiens. Les personnes avec qui on s'entretient ne disent pas ce qu'on veut qu'elles disent ! Et même parfois, disent des choses carrément discordantes avec ce qu'elles-mêmes ont dit juste avant.

Alors, c'est la vie, c'est la vie de la recherche. Si on savait d'avance ce qu'on va trouver, on n'aurait pas besoin de rechercher. Donc, je ne savais pas tout ça au moment où cette séance a été programmée. Je ne savais pas que l'étude allait être coupée net vers février-mars, et je ne savais pas que les matériaux que l'on allait recueillir dans les entretiens (dont certains ont eu lieu il y a encore quelques semaines) allaient finalement révéler des contenus un peu inattendus ou discordants. Je fais le choix de vous restituer (presque dans les mêmes termes, pour que vous ayez le sentiment d'une sorte de rationalité) les résultats de l'étude tels qu'on les a présentés aux demandeurs, à la commission des responsables de ressources humaines de la fédération de la collecte, tels qu'on va les présenter à la fin de l'été aux partenaires sociaux de ce secteur. De notre point de vue, ça se tient. Pour une étude tronquée et interrompue, cela donne, malgré tout, quelques idées, quelques résultats. Ce sera la première phase de mon propos. Et ensuite, j'entrerai dans la partie plus confuse et plus déli-

cate de restitution d'un certain nombre de discordances, de difficultés dans la conduite de ces entretiens qui posent autant de questions de recherche. Enfin, je l'espère.

Je vais donc vous présenter cette étude que l'on a menée pour le compte du Créapt avec Anne-Françoise Molinié et Valérie Pueyo, en lien avec l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et certaines composantes de ses réseaux régionaux dont, plus précisément, l'Aract de Lille avec Isabelle Rogez ici présente. Cette étude, pour son versant Créapt, était censée rassembler un certain nombre d'éléments et n'en a rassemblé parfois qu'une petite partie. Je rappelle la demande : le patronat et les syndicats des éboueurs veulent objectiver, si possible, des éléments sur la pénibilité du travail des « ripeurs » (c'est-à-dire les personnes qui sont derrière les camions et qui ramassent les ordures), avec l'idée de monter un dossier permettant de demander aux pouvoirs publics une aide pour que cette profession entre dans le cadre de dispositifs de retraite pour pénibilité.

En ce qui nous concerne, on a voulu s'y prendre par toute une série de volets :

1) Un peu d'analyse démographique à partir de structures d'âge de cette population de « ripeurs » dans les grandes entreprises de collecte ; mais sur les trois grandes entreprises (sans parler des petites), malgré de fréquentes et pénibles relances, nous n'avons finalement réussi à avoir (avec quelques retards) des données démographiques que sur l'une de ces entreprises.

2) En matière de relation santé-travail, le problème a été un peu différent. On espérait trouver pas mal de données, y compris dans des dispositifs inter-professionnels comme l'enquête « Estev »¹, comme l'enquête « Sumer »²... Mais ça n'a pas trop été possible. On espérait trouver des données de mortalité différentielle dans l'échantillon démographique permanent issu du recensement de la population, ce n'est pas possible, cette population est trop pointue. On a juste une évaluation, dont je vous montrerai le résultat, qui ne concerne justement pas les ripeurs du privé, sur lesquels portent l'étude, mais qui concerne les ripeurs travaillant pour des collectivités territoriales, parce que là, il y a une caisse de retraites qui, elle, repère ces personnes-là et permet d'avoir des éléments sur leur espérance de vie.

3) Les entretiens avec des retraités, j'en indiquerai les axes méthodologiques tout à l'heure. On avait prévu d'en faire entre quinze et vingt, on en a fait huit. Rien ne nous interdirait de continuer, mais, dans l'équipe, on s'est dit que, puisque les crédits étaient amputés, mieux valait arrêter. À notre grand regret, je dois dire...

4) Sur les accidents du travail, qui étaient un des volets de préoccupation que l'on nous restituait, c'est la même chose. On attendait de ces entreprises toute une série de données statistiques de base sur lesquelles on aurait pu faire un certain nombre de traitements, on n'a rien reçu. Sur l'un des sites sur lesquels on est intervenu, il y a eu une demande locale d'un responsable pour que l'on élabore avec lui une petite méthodologie d'analyse des accidents, qui, finalement, s'est avérée porter sur une cinquantaine de déclarations. Ça devait être sur deux cents, mais on a découvert qu'il y avait un prestataire de service en archives qui leur avait rangé leurs déclarations d'accident on ne sait où. Donc, ça a été un des petits *gags* de cette étude que de se rendre compte, finalement, qu'on ne disposait que d'une cinquantaine de déclarations d'accident.

5) On a fait un peu d'observation d'activité. Je dis un peu, parce que pendant ce temps-là l'Anact en faisait beaucoup. Donc, dans le partage des tâches, l'Anact a fait des analyses détaillées d'activité de travail, des entretiens approfondis sur l'activité avec des ripeurs dans divers lieux et nous, on a commencé à le faire sur deux sites : sur l'un d'eux, on l'a fait tout seul et sur l'autre, on l'a fait avec

¹ « Enquête santé, travail et vieillissement ».

² « Surveillance médicale des risques professionnels ».

Isabelle Rogez de l'Aract de Lille et l'une de ses collègues. Dans ce cadre-là, on a pu analyser quelques tournées, faire un petit peu de film, dépouiller tout ça.

6) À quoi s'ajoute le fait qu'au fil de l'investigation, on s'est rendu compte qu'il y avait quand même de la littérature sur ces questions de conditions de travail des ripeurs, et on s'en est servi. Je vous affiche la liste des principaux titres auxquels on est susceptible de faire référence (voir cette liste à la fin du présent texte). Mais, je vous dis tout de suite que je n'y ferai pas référence, car ces publications-là ne portent pas du tout sur les retraités, leur vécu, leur parcours, leur pénibilité. C'est de l'analyse, si je puis dire, en temps réel, relevant de l'ergonomie classique, de bonne compagnie, sur divers aspects de la pénibilité ou des conditions de travail des ripeurs. Certains de ces titres sont donnés dans des publications anglaises, je vous ai mis le titre en français pour vous simplifier la vie et pour simplifier la vie des gens du secteur quand on leur restitue les résultats, mais, d'après les noms des références, vous voyez dans quels cas il s'agit d'articles en anglais. Ça traite de sujets extrêmement divers, et la « Bible » (un peu de références pour ceux qui s'intéresseraient à la collecte des déchets), c'est ce gros rapport de l'Institut de recherche en santé sécurité du travail de Montréal (IRSST) qui fait vraiment le tour des problèmes de santé sécurité du travail chez les ripeurs.

Donc, quelques éléments que je vous restitue du premier volet de notre étude : des éléments démographiques. Vous vous souvenez qu'il s'agit d'une seule entreprise (que nous appellerons ici l'entreprise A), l'une des grandes entreprises de collecte de déchets, d'ordures ménagères, en France. Alors, c'est important de dire à quel point c'est ennuyeux de n'avoir qu'une entreprise, justement parce que c'est une population extraordinairement mobile. Et c'est ce que je veux vous montrer avec cette première diapo.

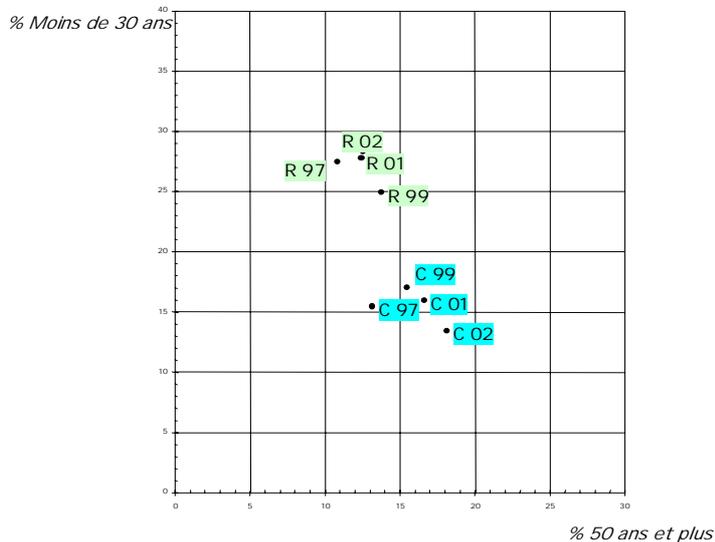
Une population mobile
(entreprise A)

- Fichier global apparié 1997 1999 2001 2002
= 2264 personnes (chauffeurs ou ripeurs) ;
- Présents toute la période : 483 (21%) ;
- Entrés en cours de période : 911 (40%) ;
- Sortis en cours de période : 862 (38%) ;
- « Allers et retours » : 8

Sur un fichier global apparié par Anne-Françoise sur cinq ans (de 1997 à 2002), fichier de 2 264 personnes, ne sont présents sur toute la période que 20 % des gens. Sur cinq ans ! Si on prend 2 200 chauffeurs ou ripeurs, donc les personnels de la collecte d'ordures ménagères, il y en a un cinquième qui était là, dans cette entreprise, à la fois en 1997, 1999, 2001 et 2002. Je donne les quelques chiffres qui vont derrière : entrés en cours de période : 911 (40 %) ; sortis en cours de période : près de 40 % aussi (862), plus encore un tout petit peu d'allers-retours (huit). En fait, ce qui se passe, c'est que les marchés ne cessent d'être repris par une entreprise ou par une autre et, quand une entreprise reprend un marché, reprend la collecte des ordures sur une ville, elle reprend le personnel avec. Donc, ces personnels-là, tout en gardant absolument le même métier, voire le même lieu de tournée, changent d'employeur tous les un an, deux ans, trois ans, quatre ans... au sein d'univers d'appartenance statutaire très mobiles.

Simplement, il est évident que, du coup, les statistiques de type démographique sur la population d'une seule entreprise posent un petit peu problème. Néanmoins, je vous montre ce résultat qui n'est pas complètement inintéressant :

Les ripeurs restent jeunes, les chauffeurs vieillissent (Entreprise A)

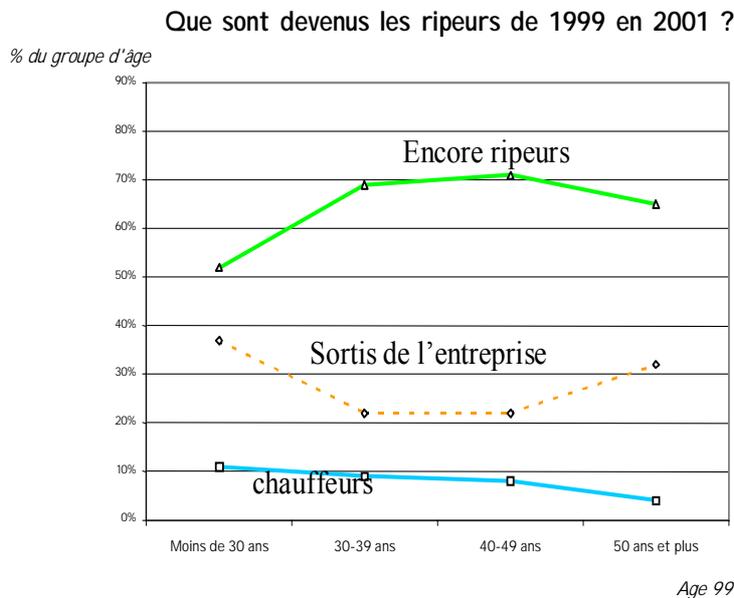


Selon les diagrammes triangulaires avec la proportion d'âgés (50 ans et plus) en abscisse et la proportion de jeunes (les moins de 30 ans) en ordonnée, R voulant dire ripeurs, C chauffeurs et le chiffre marquant l'année, ce que vous pouvez constater, c'est que d'abord les ripeurs ont nettement plus de jeunes et un peu moins d'âgés que les chauffeurs (les points qui sont plus à droite, donc plus d'âgés, et plus bas, donc moins de jeunes). Sur ce diagramme triangulaire, l'abscisse d'un point correspond à la proportion des 50 ans et plus, par exemple chez les chauffeurs de 1997 et l'ordonnée de ce point-là, à la population des moins de 30 ans, toujours chez ces mêmes chauffeurs de 1997. Ça donne donc quelque chose de plus riche, à notre avis, qu'une moyenne d'âges, parce que ça donne deux indications et même potentiellement trois, puisque, du coup, on sait aussi la différence, les pourcentages de 30-50 ans : plus on est en haut à gauche, plus il y a des jeunes et presque pas de « vieux » ; plus on est en bas à droite, plus il y a de « vieux » et presque pas de jeunes ; plus on est en bas à gauche, plus il n'y a ni jeunes, ni « vieux », mais pas mal de gens d'âge moyen. (Pour ceux que ça intéresse, on a sorti l'année dernière aux éditions de l'Anact une petite plaquette qui s'appelle *La démographie du travail pour anticiper le vieillissement*, où tout ça et plein d'autres choses sont expliquées). Je reviens à ce qui se passe pour ces deux métiers. Les chauffeurs sont donc clairement plus âgés que les ripeurs et c'est plutôt une population vieillissante. Donc, une proportion d'âgés croissante et une proportion de jeunes plutôt en diminution, bien qu'il y ait une petite montée-redescende. Du côté des ripeurs, dans cette entreprise-là du moins, il y a eu un temps de vieillissement, puis à nouveau un rajeunissement, une remontée vers en haut à gauche. Et c'est lié, en fait, à des moments de recrutement. Dans la période 1997-99, cette entreprise a peu recruté, donc sa population de ripeurs a un peu vieilli et puis entre 1999 et 2002, ses effectifs ont un peu réaugmenté et elle a donc soit embauché, soit titularisé des intérimaires. Ce qui est quand même frappant, c'est de se dire qu'il semble bien qu'on entre là dans une catégorie de métiers qui pourrait relever du « scénario A de Smith » (Smith étant un psychologue industriel qui, il y a vingt/trente ans, avait développé des modèles d'évolution des démographies). Ce qui veut dire, en gros, une structure d'âges qui finalement tend souvent à revenir au même point, à ne pas bouger beaucoup, et ça, c'est souvent révélateur d'exigences assez particulières du travail qui demandent donc qu'il y ait certaines répartitions des âges. Et donc, en gros, on est en droit de dire qu'il semble bien que le mé-

tier de ripeurs doit présenter certaines caractéristiques telles qu'on fait plutôt appel aux jeunes et qu'à partir d'un certain âge, ça pose un certain nombre de problèmes.

Alors, quand on regarde en détail dans cette entreprise-là la répartition d'âges des chauffeurs et des ripeurs, on voit bien la même chose. Les chauffeurs sont quand même un tout petit peu plus âgés et surtout, il y a plus de jeunes chez les ripeurs alors qu'il n'y en a pratiquement pas chez les chauffeurs. Et dans cette entreprise-là, dans les deux professions, la proportion de quinquagénaires est tout à fait faible. Donc, d'un certain point de vue, il n'est pas impossible que la demande urgente de retraite pour pénibilité ait émané des autres entreprises, dont on n'a pas la structure démographique, puisqu'elles ne nous l'ont pas donnée. C'est un peu paradoxal : c'est celles dont on aurait eu le plus besoin qui ne nous ont pas donné les chiffres. Mais bon, les personnes peuvent être parfois débordées et ne pas pouvoir consacrer le temps nécessaire à fournir les données pour une étude qu'elles ont elles-mêmes commandée. Ça arrive. Donc, ceci c'est juste pour vous figurer les structures d'âges.

Le graphique suivant est plus intéressant pour notre propos. Anne a regardé le devenir à deux ans, en longitudinal cette fois, d'ex-ripeurs : des personnes qui étaient ripeurs en 1999. Que sont-ils devenus en 2001 ? C'est une manière d'analyser les choses.

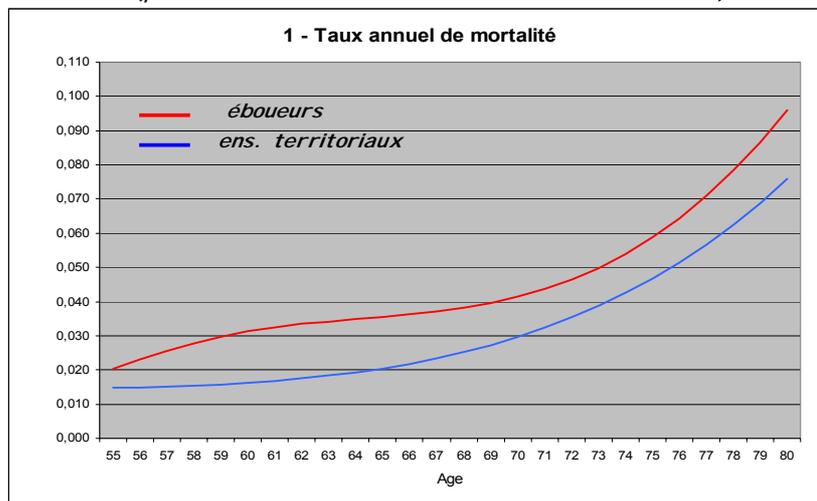


Ce que l'on constate, c'est qu'il y en a une certaine proportion, un peu variable avec l'âge, qui est sortie de l'entreprise. Dans une large mesure, ça relève de ce que je vous disais tout à l'heure, c'est-à-dire qu'ils sont devenus salariés de telle ou telle autre entreprise... Une proportion, qui n'est quand même pas négligeable, de ceux qui sont encore ripeurs deux ans après dans la même entreprise ; et puis une proportion de ceux qui passent chauffeurs, qui est une proportion qui, elle, n'est pas si petite que le graphique (dans un premier temps) pourrait le laisser penser. C'est tout de même en deux ans, 11 % des ripeurs de moins de 30 ans, 9 % des 30–39 ans, etc. qui sont passés chauffeurs en l'espace de deux ans. Donc, on peut se dire que, dans cette entreprise-là, à voir ce qui se passe dans d'autres, le passage de ripeurs à chauffeurs est l'une des réponses de la régulation de la pénibilité au long cours dans le métier de ripeurs. Et de fait, la pénibilité de chauffeur n'est sûrement pas négligeable (et je ne m'exprimerai pas dessus, car on ne l'a pas étudiée), mais on a des raisons de penser que certaines caractéristiques très pénalisantes dans le métier des ripeurs ne sont pas présentes chez les chauffeurs. D'ailleurs, les chauffeurs le disent eux-mêmes : les chauffeurs, ex-ripeurs, disent qu'il y a toute une série d'aspects de pénibilité physique à laquelle ils ont échappé quand ils sont passés au volant du camion.

Voilà, c'est tout ce que j'ai à vous dire sur la démographie. C'est vous dire à quel point c'est co-pieux ! Enfin, ça vous donne quelques indications.

Alors, santé et travail, qui était l'une de nos têtes de chapitre, c'est-à-dire identifier les caractéristiques de santé en lien avec le travail dans ces professions. C'est très simple, on n'a rien du tout, sauf évidemment à aller chercher des choses dans la littérature et notamment des publications étrangères et encore, je n'en suis même pas si sûr, peut-être que oui, il doit y avoir une ou deux publications qui en traitent. En revanche, le résultat quand même intéressant (celui qu'on est allé chercher à la caisse des retraites des collectivités locales) qui compare la mortalité aux âges un peu élevés, enfin disons aux âges qui sont autour de l'âge de la retraite et puis au-delà, âge par âge, d'une part des éboueurs et d'autre part de l'ensemble des personnels territoriaux dont la retraite est gérée par la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales), c'est que les éboueurs à chaque âge ont un taux de mortalité (nombre de décès rapporté au nombre de survivants en début d'année) qui est sensiblement plus fort que celui de la moyenne des personnels territoriaux.

Mortalité des éboueurs (personnels des collectivités locales, n=6400)

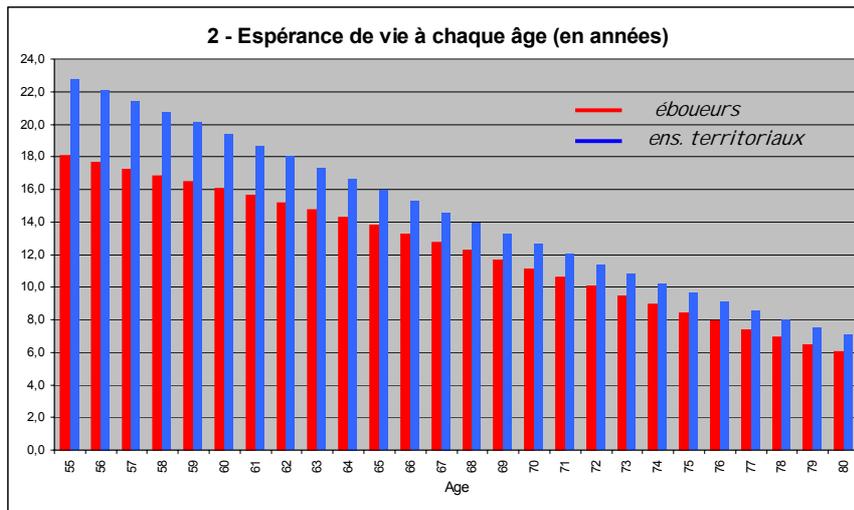


Résultats à utiliser avec précautions, compte tenu des effectifs considérés, et de la limitation du champ aux pensionnés (et non aux cotisants)

Alors, on va avoir ce même résultat sous une autre forme, plus parlante, qui est l'espérance de vie à chaque âge en années chez les éboueurs et chez l'ensemble des personnels des collectivités locales. Et quand même, la différence est forte : si vous prenez l'espérance de vie à 60 ans, l'espérance de retraite si vous voulez, la durée de retraite, elle est de l'ordre de seize ans seulement pour les éboueurs et de l'ordre de plus de dix-neuf ans (19,4 années dans mes souvenirs) pour l'ensemble des personnels territoriaux. C'est un écart qui n'est quand même pas du tout négligeable : ça met les éboueurs des personnels territoriaux à peu près à l'espérance de vie des ouvriers non qualifiés en général dans les calculs de mortalité différentielle. Or, il faut savoir que l'appartenance à la fonction publique nationale ou territoriale est toujours, par elle-même, légèrement protectrice en termes de durée de vie : on constate toujours, pour diverses raisons, qu'il y a un petit plus de six mois à un an d'espérance de vie chez les personnels du public. Ça veut donc dire que ça met les éboueurs en assez piètre position ou, si vous voulez voir les choses autrement, ça veut dire que si la différence, imaginons, entre les éboueurs du privé et les éboueurs territoriaux qui sont là, est à peu près de l'ordre de six mois d'espérance de vie à 60 ans et bien, l'espérance de vie des éboueurs auxquels nous nous sommes intéressés est de l'ordre de quinze ans et demi à 60 ans, ce qui n'est pas beaucoup.

Mortalité des éboueurs

(personnels des collectivités locales)



Résultats à utiliser avec précautions, compte tenu des effectifs considérés, et de la limitation du champ aux pensionnés (et non aux cotisants)

Voilà, indications extrêmement globales et extrêmement (forcément) parcellaires en même temps, fragiles, mais un peu intéressantes sur le fait qu'un certain nombre de caractéristiques du travail chez les ripeurs est susceptible de laisser un certain nombre de traces sur la santé et de pénaliser la durée de vie et sans doute la qualité de vie au grand âge.

Le troisième point, les entretiens avec les « anciens » (je dis les « anciens » et pas uniquement les retraités) et c'est sur ça que je reviendrai dans la deuxième partie de mon exposé, puisque c'est de ça qu'il s'agit en particulier de traiter dans le séminaire. On a mené huit entretiens, au lieu de quinze à vingt, chacun ayant duré une heure à une heure et demie, et la population que nous avons rencontrée est d'âges relativement variés, mais il n'y a personne de vraiment âgé. Ce qui peut tenir au fait qu'il y n'a pas beaucoup d'anciens ripeurs relativement âgés qui soient dans un état tel qu'ils soient disponibles pour venir. Ça veut aussi dire qu'avec les réseaux par lesquels on est passé, ces anciens ripeurs, assez vite, coupent les liens et c'est assez difficile en fait d'accéder à eux. Remarque suivante, en réalité sur ces huit « retraités », il n'y avait que deux retraités au sens strict, tous les autres sont autre chose : il y a des préretraités, il y a des chômeurs dispensés de recherche d'emploi, il y a quelqu'un en arrêt maladie... Ces personnes que, spontanément, nos divers relais nous ont proposées de rencontrer comme étant des retraités, c'est-à-dire qui sont clairement perçues dans leur entreprise et par leur entourage, par eux-mêmes aussi, comme des gens qui ont fini leur vie de travail, il n'y en a que deux qui sont retraités ! Il y a vraiment toute la diversité, le bariolage de statuts qui est là, présent. En outre, le huitième n'est ni un retraité, ni un préretraité, c'est quelqu'un qu'on n'a pas rencontré, parce qu'il est décédé il y a déjà un bon nombre d'années et c'est avec le fils de ce retraité que l'on a discuté, en lui montrant trois ou quatre des entretiens précédents et en l'invitant à les commenter.

Chez tous ces « retraités », on trouve des mentions de troubles de santé, dont certains cas graves (je ne dis pas qu'ils sont spécifiques à ces professions), qui renvoyaient clairement à des caractéristiques de pénibilité ou au caractère dangereux du travail. Je ne vais pas insister outre mesure. Ce qu'on avait quand même remarqué au passage, et ça n'avait absolument aucune valeur de preuve, c'est que les deux qui allaient le moins mal (celui qui, justement, n'a pas eu tellement de problèmes de santé, qui n'en a fait aucune mention, et celui qui a la détérioration d'un ménisque, suite à un accident du travail, mais lui-même dit que ce n'est pas très grave, ça l'empêche de courir derrière les bennes, il arrête ce travail-là, il est chômeur dispensé de recherche d'emploi, mais son état de

santé n'est pas trop détérioré), ces deux-là appartiennent à un établissement sur lequel on est allé faire de l'analyse du travail et qui est clairement, de tous ceux dont on a entendu parler dans l'étude, celui où les conditions de travail sont les moins pénibles. C'est un endroit où ils sont pratiquement payés à l'heure (bien que ce soit du privé), on ne les a jamais vus courir, alors que les autres oui, on ne les a jamais vus courir derrière les bennes, ni faire des gestes complètement inconsiderés du côté du maniement des *containers* et, par ailleurs, c'est un endroit où les *containers* sont implantés depuis longtemps. Je reviendrai à l'importance du contenant : les *containers* et non pas les sacs à soulever, etc. Il se trouve donc que les deux sur les huit qui apparemment seraient dans le moins mauvais état appartenaient à cette entreprise-là. C'est le genre de curiosité qu'on a au passage, mais qui n'a aucune validité statistique bien sûr.

Alors, si je peux indiquer un semblant d'orientation méthodologique pour ces entretiens : on a essayé d'adopter une méthodologie qui consistait à entamer l'entretien sur la situation en fin de parcours, l'activité de travail dans la dernière période, en tout cas dans la dernière période où la personne était effectivement ripeur (car certains ont fait autre chose ensuite), faire porter là-dessus un certain nombre d'investigations sur les caractéristiques de l'activité de travail ; puis leur demander, à l'occasion de certains éléments qu'ils nous décrivaient de la situation actuelle, de faire des comparaisons avec des choses qu'ils ont vécues auparavant dans ce même métier de ripeur, éventuellement dans d'autres métiers, et au terme de tout ça, essayer d'apporter une sorte d'appréciation d'ensemble sur la pénibilité de leur parcours professionnel. Et étant ergonomiste et étant du Créapt, il y avait banalement deux préoccupations essentielles qui structuraient notre démarche d'interrogation, nos relances à certains de leurs propos, l'attention qu'on portait à certaines choses qu'ils disaient, c'était évidemment : des aspects de variabilité du travail (« est-ce que c'était tout le temps pareil ou qu'est-ce qui faisait que ce n'était pas tout le temps pareil ? »), et puis des aspects de stratégie d'expérience (« est-ce qu'avec l'âge, en se construisant une expérience, ces personnes avaient mis en place un certain nombre de stratégies permettant de se protéger un peu, gagner un peu de temps ? »), enfin toute une série de choses qui ont largement été montrées par mes collègues du Créapt dans les situations les plus diverses. Voilà, c'était modeste comme socle de guide d'entretien et on a essayé de s'y tenir, mais bien entendu on n'y est pas arrivé du tout, j'y reviendrai.

Alors quand même, tout en n'y étant pas arrivé du tout, finalement on a recueilli toute une série de propos qui nous ont paru intéressants, qu'on a pu restituer à nos demandeurs d'étude à qui, apparemment, ça a apporté un certain nombre d'indications intéressantes. À savoir, des caractéristiques du passé professionnel pénibles : il y a d'abord des choses avec des comparaisons sur d'autres métiers qui sont exercés, où ils disent que ripeurs c'est encore plus dur. Il y a des choses sur des éléments de pénibilité physique liée à certaines caractéristiques du matériel ou à des tâches à effectuer : les grosses caisses en bois, les poubelles en caoutchouc, le fait qu'il y ait du mâchefer... Il y avait toute une série de choses plutôt caractéristiques du travail il y a vingt ou trente ans dans ce métier-là et qui ressortaient effectivement dans ces entretiens, plus les longues durées de travail, plus le fait même d'être au forfait et donc de faire de longs trajets à pied en se dépêchant énormément, voire en courant. Et cette phrase : « on s'est toujours fait tort », avec cette idée qui était perceptible dans plusieurs entretiens d'avoir par soi-même contribué à sa propre pénibilité, en fait d'avoir joué le jeu d'essayer de faire à toute vitesse, et, en faisant à toute vitesse, d'avoir un peu négligé de faire attention à sa propre santé : courir, et finalement est-ce que c'était nécessaire, soulever des choses très lourdes, donner un coup de rein, ne pas baisser la ridelle et porter les poubelles à bout de bras pour gagner un peu de temps par rapport au temps que ça prendrait de la baisser, etc. Ces ripeurs en fin de parcours sont bien conscients de ça.

En même temps, ils sont conscients que, sur eux-mêmes ou sur leurs collègues, ça a laissé des traces : dans certains cas, ce sont des choses qu'ils ont ressenties quand ils étaient âgés ; dans d'autres cas, ils réfèrent au fait qu'il y a eu un événement qui s'est produit, un petit incident, un petit accident du travail qui leur a fait prendre conscience que ça commençait à devenir difficile. Et puis, plus généralement, les idées qu'il y a un certain nombre de caractéristiques de santé que l'on renvoie de

façon plus ou moins directe aux caractéristiques du travail, qui peuvent être une fatigue générale, des problèmes respiratoires liés peut-être, entre autres, au travail à l'extérieur, des problèmes de genoux (tout le monde nous en a parlé), des problèmes veineux aux jambes, etc. Et un commentaire général : « Il faut voir l'état de gars qui sont partis » (en retraite ou en préretraite, au chômage, etc.).

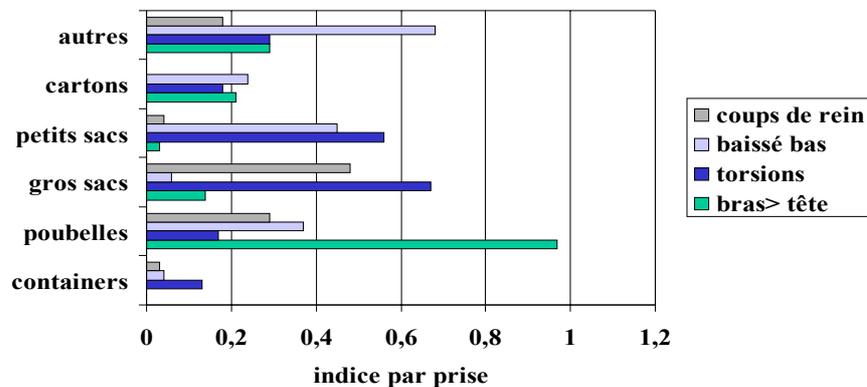
Alors quand même, le comparatif les amenait à faire état de certaines améliorations : les *containers*, c'est quand même beaucoup mieux que les sacs et que les poubelles ; les camions se sont beaucoup améliorés. Donc, il y a le regret : « Les camions comme maintenant, qui sont quand même bien, on les voit seulement arriver, nous ; alors que les jeunes ripeurs, eux, ils ont la chance de commencer leur vie professionnelle avec ces camions qui sont mieux et beaucoup plus fonctionnels ». « On faisait plus de kilomètres que maintenant », nous a dit l'un d'eux. « Cela va un peu moins vite aujourd'hui ». Ça, ce sont ceux qui sont dans la zone *containers* dont je parlais. Ils disent qu'il y a toujours des contraintes de temps, mais qui passent beaucoup plus par savoir s'organiser, savoir bien dans quel ordre prendre quel *container*, etc. et moins en termes de se solliciter soi-même à courir partout. Et puis des aspects de confort : les vêtements sont mieux, la possibilité de se changer en cours de journée, alors qu'à l'époque où ils ont commencé ça n'existait pas. L'état du revêtement de la rue : il y avait beaucoup plus à l'époque de voies qui étaient pavées et ça secouait énormément, alors que maintenant, avec le goudron, les périodes où ils sont sur le marchepied sont, de ce point de vue-là, moins pénibles, moins sollicitantes.

Mais il y a des difficultés qui demeurent. D'abord, le fait que par rapport aux camions qui devaient être arrêtés pour tasser les ordures, ceux-ci tassent en marchant, donc d'un certain point de vue, ça fait une coupure en moins. Le fait que, globalement, si l'on veut vraiment respecter, par exemple avec les *containers*, toute la procédure nécessaire pour garantir la qualité, sa santé, etc., il reste toujours le problème que du coup on met plus de temps. Il y a toujours quand même un peu d'effort sur les bras, même avec les *containers*. Il y a de la marche à faire parce que le camion avance, mais aussi que les ripeurs vont d'un côté de la rue, parfois ils vont de l'autre. Dans certains cas, ils peuvent ; dans d'autres, ils ne doivent pas. Finalement, ils font plus de trajet que le camion, dans les périodes où ils sont à terre, évidemment. Il y a des idées nouvelles liées au fait que le *container* est une petite source d'inquiétude, car on vide, mais on ne sait pas ce qu'il y a dans le *container*. Dans certains cas, ça peut être des sujets de préoccupation, parce que si ça ne se vide pas tout à fait bien, eh bien qu'est-ce qui peut tomber sur la tête ? Donc, quelques aspects comme ça. « Il faut travailler avec sa tête maintenant (...). Les ripeurs, le matin doivent bien avoir leur tête et pas dans les sabots ». Il y avait souvent des expressions comme ça qui étaient très parlantes, très édifiantes. Et alors beaucoup d'appréciations négatives sur les usagers (que nous sommes tous). C'est assez frappant de voir que ça se recoupe avec des choses qui s'entendent à l'ANPE, à la Poste, etc. : l'utilisateur s'est dégradé, l'utilisateur est plus tendu, moins gentil, plus pris dans ses propres soucis, plus exigeant, pas attentif, etc. ; les voitures mal garées, les gens qui passent à toute vitesse en frôlant le camion, il y a de plus en plus de voitures. Et plus généralement, le fait que, quand il se met en place de nouveaux dispositifs comme le tri sélectif, etc., que les ripeurs apprécient plutôt, ils ne l'apprécieraient que plus si les usagers les respectaient un peu ! Mais leur opinion générale, c'est qu'il y a vraiment beaucoup de laisser-aller et on a eu des exemples ahurissants de gens qui jettent leurs sacs poubelles par les fenêtres... Et enfin, cette remarque permanente sur laquelle je reviendrai : « C'est un métier où il n'y a pas moyen de tricher ». C'est un métier où se condensent sans arrêt des exigences qui sont des exigences immédiates et qui sont des exigences impératives : on ne peut pas laisser ceci de côté, parce que du coup la poubelle reste. On ne peut pas la vider incomplètement, parce qu'il faut la vider complètement, on ne peut pas traîner un peu parce que les autres sont pressés, parce que le chauffeur est pressé, parce qu'il y a quand même une espèce de butée temporelle, etc. et donc, on est obligé de se mobiliser constamment. Ceci donne donc un paysage de la profession, de sa pénibilité et de l'évolution de sa pénibilité qui n'est pas complètement inintéressant.

Alors, je passe complètement sur le volet « accident ». D'abord, parce qu'on n'a presque rien fait (on a amorcé une méthodologie de traitement de ces cinquante accidents) et parce que ça a peu à voir avec ce dont je vais parler là.

Par contre, sur les observations d'activité je donne quelques éléments, une petite partie de ce que nous avons fait, nous, et une encore plus petite partie de ce qui a été fait globalement, puisque l'Anact de son côté en a fait beaucoup plus, mais juste pour que vous ayez quelques éléments de cadrage.

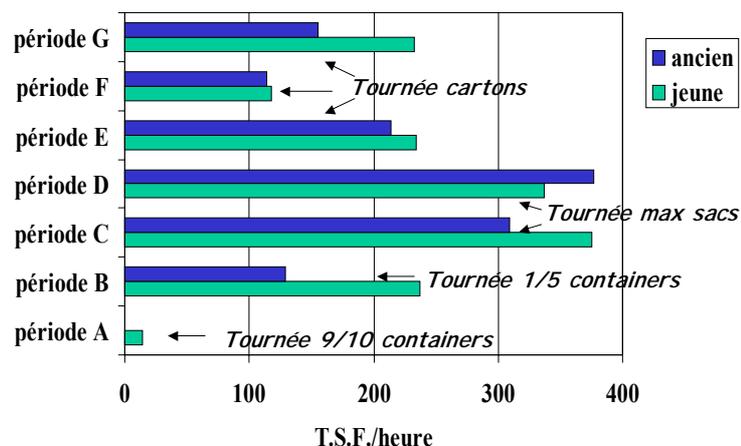
Le rôle du contenant



D'abord vérifier que les *containers* provoquent une évolution importante. Là, on a calculé par type de contenant une sorte de *ratio* : nombre de fois pour un contenant donné où il faut donner un coup de rein, se baisser très bas, faire un mouvement en torsion ou relever les bras au-dessus de la tête. On a pris ces quatre indicateurs de pénibilité physique là, et vous voyez que clairement les *containers*, ça vaut mieux qu'à peu près tout le reste pour à peu près tous les types de sollicitations. Alors évidemment, les poubelles demandent beaucoup de lever les bras au-dessus de la tête : ils les vident comme ça à bout de bras au-dessus de la ridelle. Les petits et les gros sacs demandent beaucoup de torsions, parce qu'ils les envoient en faisant beaucoup appel à un mouvement de rotation pour que la sac prenne de l'élan pour gagner du temps, etc. On comprend qu'il y ait une appréciation sur les *containers* qui soit quand même très particulière de la part des anciens.

« Total sollicitations fortes »

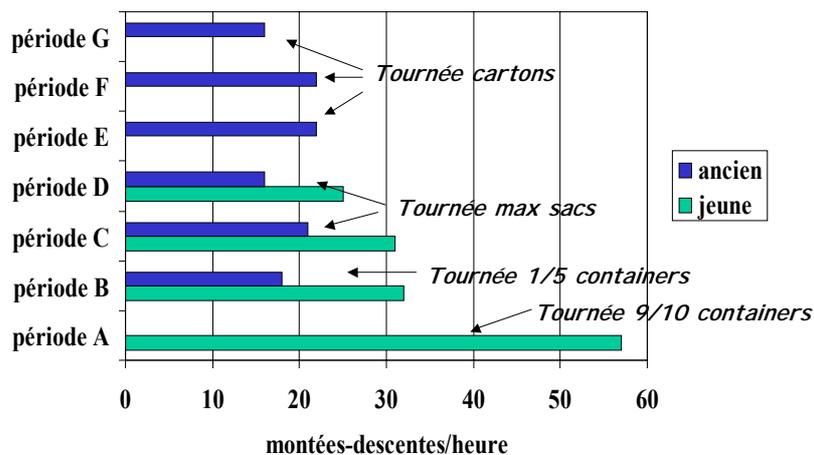
(courses + bras > tête + baissé bas + manut. avec coups de rein, genou, épaule)



On a bâti un indicateur pour évaluer la pénibilité. On l'a fait sous une forme qui relève beaucoup de la phrase que je montrais à l'instant : « Il n'y a pas moyen de tricher ». Cette idée que l'on a beaucoup ressentie quand on faisait des observations, qu'ils sont quand même vraiment presque tout le

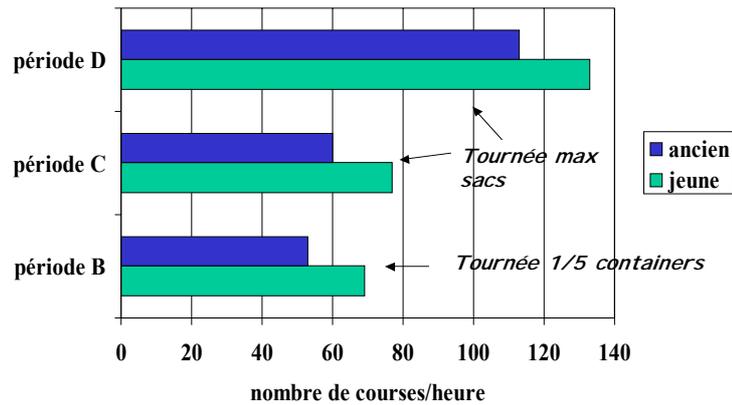
temps, sauf peut-être avec les *containers*, en train de faire quelque chose qui mobilise leur organisme, fût-ce ponctuellement. Et donc, il y a une espèce d'accumulation de sollicitations physiques ponctuelles dont on ne sait pas comment ça se traduirait vraiment en termes de coût cardiaque, par exemple, peut-être même que ça ne se traduirait pas, mais qui sont sans arrêt une nécessité de prendre sur soi en termes soit de posture, soit d'un effort un peu soudain à fournir. Donc, on a compté le nombre de courses et des différentes sollicitations posturales et d'efforts dont je viens de parler et on a mis ça en lien avec toute une série de types de tournée. Ce qui a permis de se rendre compte, bien entendu, que la tournée des *containers*, c'est celle (il n'y avait qu'un jeune en l'occurrence ce jour-là), qui avait de très loin le moins de code TSF (Total Sollicitations Fortes), qu'il y en avait beaucoup dans les tournées où il y avait des sacs, moins quand il y avait un cinquième de *containers*, moins aussi pour une tournée de cartons. Et au passage aussi, vous voyez que ce code TSF, dans les cas où il y a un binôme de ripeurs avec un jeune et un âgé, est à peu près équivalent pour les deux en général, sauf dans un ou deux cas : un cas dans cette tournée-là où on avait vu effectivement le ripeur plus âgé être un peu plus économe du côté des bras en l'air et un cas dans celui-là... Alors, c'était la même équipe ces trois-là : E, F, G, prise à trois moments de la journée et on voyait clairement que, vers la fin de la journée, le plus ancien commençait vraiment à peiner, il trouvait la journée longue, surtout qu'il avait été de l'équipe du soir la veille, il était vraiment très fatigué, le jeune s'en était rendu compte et on le voyait faire des tâches à la place de l'autre. Mais en-dehors de ça, il y a un cadre assez immuable.

L'usage du marchepied



L'usage du marchepied : les montées-descentes. Alors là, par contre, dans la tournée *containers*, c'était une petite tournée rurale en l'occurrence, c'est l'habitat qui imposait de monter-descendre sans arrêt, c'était un peu nécessaire. Ce sur quoi j'attire votre attention, c'est que là, il y a une vraie différence entre jeunes et anciens qui a été retrouvée aussi par les collègues de l'Anact sur une autre tournée : il semblerait bien que les plus anciens aient cette stratégie-là qui consiste à minimiser un peu les montées-descentes et préférer à la limite marcher à côté du camion, quitte à marcher vite, que monter descendre. Ce qui se recoupe d'ailleurs avec les résultats d'accidents où l'un des résultats était que les accidents en chute-glissade en descendant du marchepied sont plus fréquents chez les jeunes.

Les courses



Durée moyenne d'une course : 3 à 6''

Durée de course par heure : 3 à 7'

Les courses à pied, ce sera le dernier élément d'observation que je vais vous donner. Ils courent dans beaucoup de circonstances, ils courent par heure entre soixante et cent vingt fois pour, à chaque fois, une poignée de secondes et pour un total de quelques minutes. Là, il y a une sorte de difficulté à apprécier quel jugement porter à ces quelques minutes de course par heure. L'un qui est de dire : ce n'est que quelques minutes et si ce n'est que quelques minutes, pourquoi le font-ils donc ? Parce qu'en admettant même que l'on ajoute, je ne sais pas, supposons cinq minutes par heure, c'est très variable selon les tournées, mais supposons que ce soit une sorte de moyenne : cinq minutes par heure multipliées par sept ou huit heures, ça fait quarante minutes, mais ce n'est pas quarante minutes de gagnées, car en marchant malgré tout on avance aussi. Donc, on peut supposer que, sur l'ensemble de la tournée, de courir comme ça, ils gagnent un quart d'heure, vingt minutes... Pourquoi donc ? C'est une question partiellement énigmatique à laquelle on va essayer de répondre. L'autre, c'est de dire l'inverse : courir quelques minutes par heure tous les jours, quel que soit le temps qu'il fait, pendant toutes les heures avec des chaussures de sécurité, ça fait quand même la demi-heure de course sur du macadam avec des grosses chaussures tous les jours pour des personnes de tout âge et de différentes formes physiques, cela peut être très coûteux à la longue.

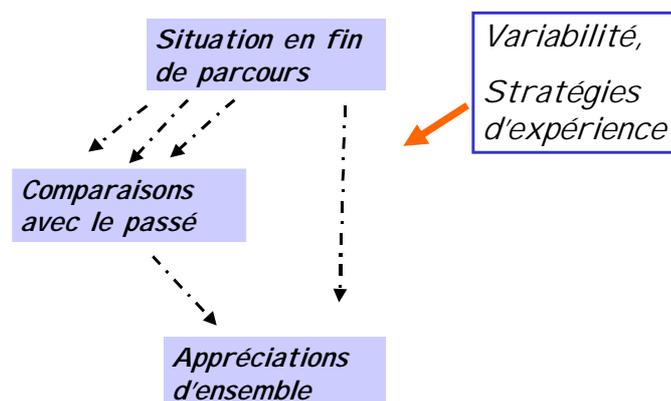
Voilà donc le paysage et nous concluons cette partie-là de notre étude en disant : « Qu'est-ce qui serait le plus susceptible d'être pris en charge dans un dispositif de préretraite pour pénibilité ? ». Ce serait plutôt des caractéristiques du travail pénalisantes ou invalidantes à long terme. Et donc, il y a des problèmes d'horaires et de toxiques que nous avons peu traités là, mais que la littérature traite sur le travail de collecte. Et des problèmes d'efforts et de postures que les éléments que l'on a recueillis permettent un peu d'identifier. Et puis, en même temps, s'ils veulent faire de la préretraite pour pénibilité, avoir des financements des pouvoirs publics, ce dont on est sûr, parce que les ministres successifs l'ont réaffirmé dans les discussions qui ont lieu ces dernières années là-dessus, il n'y aura jamais de financements publics de retraite pour pénibilité s'il n'y a pas de la part de l'entreprise qui le demande une action pour réduire ladite pénibilité en même temps : on veut bien vous aider à payer de la préretraite pour cette pénibilité-là, mais prouvez-nous que vous faites une action pour la diminuer, la pénibilité en question. Sinon les pouvoirs publics craignent un effet pervers de maintien de la pénibilité et de maintien du dispositif autrement dit. Et donc, on leur a proposé de mettre en place des systèmes de suivi des relations santé-travail sur cet ensemble d'entreprises, de suivi démographique (inter-entreprises) pour suivre les passages de ripeurs à chauffeurs dont je parlais tout à l'heure et, bien sûr, d'essayer de réfléchir à des dispositifs d'amélioration. Certains d'entre eux en mènent, et sur ça on renvoyait très largement à la partie Anact de l'étude qui a beau-

coup traité de tous les aspects de conditions de travail difficiles, au travers des entretiens et observations qu'ils ont faits.

Cet exposé se tenait, quand même, pour une étude qui a été coupée. On n'a pas triché, tout ce qu'on a dit là est vrai, et fait un peu sens, les commanditaires de l'étude ont eu l'air suffisamment intéressés. J'espère que les responsables syndicaux, quand on les verra ensuite, le seront également. On a fait notre boulot de notre mieux dans ces conditions délicates.

Maintenant, je vais vous parler de tout autre chose. Dans ces entretiens avec les ripeurs, quand on les ré-épluche, on n'arrête pas de se retrouver avec de fortes discordances dans leurs propos : discordances entre ce sur quoi on est en train d'essayer de les amener à parler et ce sur quoi ils nous répondent et/ou discordances entre ce qu'ils disent eux-mêmes et ce qu'ils disent eux-mêmes un instant plus tard. Cela ressemble un peu, comme démarche de pensée, à un travail qu'avait fait Anne à partir de l'enquête Estev : à cinq ans de distance, les médecins du travail interrogeaient les salariés sur certaines caractéristiques de leur travail actuel et passé, il y avait des incohérences, il y avait des gens qui disaient en quatre-vingt-dix : « je n'ai jamais été exposé à telle contrainte » et qui, en quatre-vingt-quinze, disaient : « je le suis depuis plus de 20 ans », ça ne colle pas, il ne s'est écoulé que cinq ans ! Ou à l'inverse, des gens qui, en quatre-vingt-dix, disaient : « je suis exposé à telle contrainte » et qui en quatre-vingt-quinze disaient « je ne l'ai jamais été », ça ne colle pas non plus. Et donc, Anne avait fait un travail statistique et de retour *via* les médecins du travail avec des entretiens sur la signification de ces discordances. Il y a une ou deux publications, enfin il y en aura en tout cas une prochainement sur ce travail-là³. Mais là, ce n'est pas à cinq ans de distance, c'est dans l'instant même, au cours de cette même heure et demie, voire même dans la même minute d'entretien, que l'on constate des choses qui sont comme ça vacillantes. Et l'idée c'est de dire : peut-être qu'elles sont vacillantes, justement parce qu'elles sont intéressantes.

Je vous rappelle d'abord la structure, la démarche de pensée rationnelle que l'on avait. La plupart de ces entretiens, c'est moi qui les ai faits, j'en ai fait un avec Valérie Pueyo, et on arrivait en gros avec cette idée-là en tête :



Je vous le dis tout de suite, ça n'a jamais fonctionné comme ça, c'est-à-dire ça n'a jamais été dans l'ordre : dès la première question qu'on était en train de poser sur « maintenant », ils étaient déjà en train de parler du début de leur vie professionnelle. Ça chahutait de partout, ce qui n'est pas grave et ce qui est relativement habituel, on ne va quand même pas leur couper la parole.

³ A-F.Molinié, 2003, « Interroger les salariés sur leur passé professionnel : le sens des discordances », *Revue d'Epidémiologie et de Santé Publique*, 51, 589-605.

Alors maintenant quelques exemples :

« - Alors comment ça se passe avec la pluie ?

- La pluie ne change rien pour vider les poubelles. Sauf pour celles qui n'avaient pas de couvercle.

- Elles se remplissent d'eau...

- Oui.

- Et quand il y avait un couvercle bien posé, il n'y avait pas d'eau dedans ?

- Oui, mais c'était rare d'avoir des poubelles avec des couvercles, bien que je ne dise pas qu'il n'y en avait pas. »

Donc si vous voulez, la première réponse c'est : « la pluie ne change rien pour vider les poubelles », sauf pour celles qui n'ont pas de couvercle, c'est-à-dire... « la plupart ! »

Deuxième exemple :

« - Est-ce qu'une journée de huit heures et une journée de neuf heures, cela fait une grosse différence ?

- Sur la fin, oui, ça compte beaucoup. Parce qu'avec la pénibilité c'est là où il y a pas mal d'accidents. Quand j'ai eu mon accident, c'était un accident bête (...) [Suivent une ou deux phrases pour décrire comment est survenu l'accident.]

- Votre accident justement est arrivé plutôt à la fin d'une journée de travail ? [C'est la logique de cet entretien.]

- Non, en débutant... »

Il faudrait essayer de comprendre pourquoi il est passé de quelque chose où je lui parle de la journée de huit ou neuf heures à son accident qui, lui, est survenu au début.

Alors, on va aller à la question « Est-ce que c'était mieux ou est-ce que c'était pire, est-ce que c'est mieux aujourd'hui ou pire qu'avant ? ». Alors, je vous le montre tel quel, il y a juste une phrase que j'ai coupée, entre parenthèses, parce qu'elle donne des détails sur la commune.

« - Il y avait beaucoup moins de volume que maintenant (...) Le lundi, quand on faisait le ramassage en haut sur l'avenue J., rien que pour une seule tournée il y avait cent soixante-dix poubelles à ramasser. »

Donc son début de réponse, c'est : « il y avait beaucoup moins de volume » et dans la foulée, sans reprendre sa respiration, c'est une description du fait qu'il y avait énormément de volume à l'époque. On s'attendrait à ce que vienne derrière : « aujourd'hui, quand on va à tel endroit... » ; là, il y aurait une cohérence logique dans la réponse. Mais ce n'est pas ça, c'est : « il y avait beaucoup moins de volume, quand on allait à truc machin, il y en avait plein ».

Toujours sur mieux ou pire :

« - Est-ce que vous diriez qu'il faut courir plutôt plus vite aujourd'hui, ou plutôt moins par rapport à il y a trente ans ?

- Je dis qu'il ne faut pas courir du tout !

- D'accord, mais est-ce que le travail aujourd'hui oblige les ripeurs à courir à peu près autant qu'il y a vingt-cinq/trente ans ? Ou même plus ?

- Un peu moins. Et vous savez pourquoi ? Je vais vous le dire. Parce que, que fait la direction ? On va mettre untel en repos [Il parlait de lui-même.] (...) et mettre un autre, comme on m'a déjà fait, de dix ans de moins que moi. Il va aller un peu plus vite parce qu'avec mes genoux maintenant... Le chef savait vous dire : "Ben alors, qu'est-ce que tu fais ?" Vous trouvez ça normal ? Trente ans de boîte, on vous retire du jour au lendemain parce qu'il a perdu deux heures sur un jeune ? »

Autrement dit, ce qu'il est en train de me raconter, ce sont les raisons pour lesquelles, encore aujourd'hui, on lui met la contrainte pour courir et pas du tout la raison pour laquelle aujourd'hui on

court un peu moins que naguère. Donc, il commence par dire un peu moins et pour développer, il m'explique pourquoi il est obligé de courir beaucoup maintenant. Alors, juste pour que vous compreniez ce que veut dire « on vous retire du jour au lendemain », c'est important :

« - On vous a retiré quoi ?

- Du secteur ! (...) On me mettra ailleurs, c'est toujours la menace. »

C'est l'un des facteurs principaux qui poussent psychologiquement, je ne sais pas s'il faut dire comme ça, les ripeurs à faire vite, c'est qu'ils sont sous la menace qu'on les change de secteur. Et changer de secteur, ça veut dire avoir plus de mal avec une tournée que l'on ne connaît pas et avoir moins d'étrennes, et les étrennes représentent dans le revenus des ripeurs à peu près un mois, un mois et demi de salaire par an. Donc, évidemment, quand les étrennes diminuent de moitié parce qu'on vient d'arriver sur un secteur, c'est un problème. Alors ça, c'était un fait que je comprends très bien. Par contre, la logique de ce qui précédait, il n'est pas facile d'y accéder.

Alors, la question du gain de temps. Là, c'est vraiment compliqué. Il y a un chauffeur et un ripeur, je l'appelle chauffeur, c'est un chauffeur qui est un ancien ripeur et on fait l'entretien avec les deux en même temps cette fois-là.

« - Vous disiez qu'avec les sacs l'avantage c'était que vous alliez plus vite. [Ils sont tous sur *containers* et ils rembobinent dans leur tête, ils se souviennent :]

- C'est vrai qu'avec les sacs, ça allait plus vite.

- Quel est l'avantage d'aller plus vite ?

- [Le chauffeur, on comprend, dit :] Rentrer plus vite. [D'autant que le chauffeur doit nettoyer le camion à la fin, donc il a tout intérêt à rentrer plus vite.]

- [Le ripeur dit :] Et puis, c'est moins pénible aussi. [Voilà qui est surprenant : pourquoi ce serait moins pénible d'aller plus vite ?]

- [Le chauffeur dit :] Plus vous allez vite moins vous fatiguez. Enfin, vous vous fatiguez plus mais vous finissez plus tôt.

- [Et le ripeur dit, exactement contradictoire par rapport à ce qu'il a dit dix secondes avant :] La récupération est plus longue. [Donc, il dit les deux choses : c'est moins fatigant d'aller plus vite, c'est plus fatigant d'aller plus vite. Les deux choses sont sans doute vraies selon un certain point de vue⁴.]

- Si on va vite, est-ce qu'à la fin de la semaine on n'est pas plus fatigué ? [Puisqu'il vient de dire que la récupération est plus longue, on s'attend à ce qu'il confirme]

- [Le ripeur :] Quand vous avez le même rythme, non. »

Donc, il est parti d'un côté, il est revenu de l'autre. Il a réussi à dire dans la même intervention : « c'est moins pénible, c'est plus pénible, c'est pas plus pénible » en quinze secondes d'entretien.

Autre question sur les stratégies de gain de temps :

« - Quand on connaît une tournée, on doit bien connaître quelques façons de gagner du temps ?

- Oui, à la longue on connaît un tas de choses, il y a tellement de combines. Tout en travaillant, on arrivait à faire du ramassage pour nous... [Quand il pense à combines, expérience... il pense à récupération d'un certain nombre de choses que l'on peut revendre à côté, etc. Ma question, elle, portait sur la façon de gagner du temps.]

- (...) Pour revenir au temps gagné : si on prend quelqu'un, même costaud, et qu'on le met sur une tournée, il ne va pas y arriver, il y a des coups à prendre ?

⁴ Sauf si, comme le suggérera judicieusement un participant à la discussion (voir ci-après), « la récupération » désigne ici la durée entre la fin du travail et sa reprise le lendemain

- Quand vous faites une tournée avec un ancien, il a la responsabilité de ce problème. [Je m'attends à ce que ce soit la question du temps gagné.] J'ai eu une expérience comme ça où j'étais responsable et je devais faire attention qu'il n'y ait pas d'accidents avec les marchepieds, par exemple. C'est à vous, tout en travaillant, de donner les meilleurs conseils possibles. »

Autrement dit, quand on l'interroge sur quelqu'un qui ne connaît pas la tournée, même costaud, etc., sur comment fait-on pour gagner du temps ? Il répond : « il faut faire attention à ce qu'il n'ait pas d'accident ». Je ne doute pas de l'intérêt de la réponse, mais ce n'est pas la question posée quand même.

Alors, la fameuse prévention de l'usure : peut-on se protéger soi-même ?

« - Est-ce qu'il existait une manière pour être moins fatigué ? Prend-on petit à petit davantage le coup de main ?

- Oui, on prend la main. Au fur et à mesure on prend l'habitude (...)

- Qu'est-ce que l'on arrive à faire par exemple ?

- C'est assez difficile car chaque cas est différent. Plus je prenais de la bouteille, plus c'était dur. Mon collègue a voulu rester sur la benne, mais il ne devrait plus y être alors qu'il a 57 ans...

- (...) N'y a-t-il pas des trucs que l'on met en place plus tard (au fil du temps) parce qu'on se rend compte que c'est moins fatigant ainsi ?

- Non mais aujourd'hui les gars demandent à changer au bout d'un moment [Donc les stratégies, c'est partir tôt en préretraite et changer au bout d'un moment de métier.]

- (Les anciens qui demeurent) ont-ils des petits trucs à eux pour y arriver ?

- Oui. Vous savez, aux derniers moments je commençais à en avoir assez.

- Quand on est obligé de faire un métier assez dur alors que par exemple on a plus de 50 ans, on trouve quand même des petites façons de faire, que l'on ne faisait pas avant et qui servent à s'épargner un petit peu ?

- Oui. Il arrive à trouver des combines qu'il n'avait pas avant (...) C'est une espèce d'énergie qui revient. »

Ça ne renvoie pas à des stratégies, mais ça renvoie à je ne sais pas quoi, une certaine manière de se redonner une sorte de second souffle, quelque chose de très interne comme ça, de retrouver une capacité à faire tout ça. Au total, et malgré mon insistance, je n'ai pas eu de réponse sur les modes opératoires permettant de réduire la fatigue.

Je voudrais essayer de dire comment j'ai essayé de retrouver, en bricolant des éléments de littérature, quelques indications, qui permettent de comprendre un peu pourquoi tout ça s'est passé comme ça. Il y a sans doute beaucoup d'autres façons de penser que celle que je vais indiquer là. Ce n'est pas un travail sérieux d'exploration de la littérature que j'ai fait, qui mériterait peut-être d'être fait, c'est vrai que sur huit entretiens on n'est pas forcément motivé de le faire, mais je vous donne les quelques éléments que j'ai trouvés par tâtonnement dans la littérature en ergonomie ou dans d'autres sciences sociales. Alors, commençons par Antoine Laville et Catherine Teiger, « L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action », *Travail et Emploi*, 1991. On comprend bien qu'avoir quelques propos en tête aide tout de même à être moins décontenancé par ce qu'on vient de lire. « L'expression ne va pas de soi quand elle porte, comme c'est le cas en général, sur quelque chose dont les travailleurs ont rarement l'occasion de parler dans le détail ». « La première description de leur travail (...) est laconique et prescriptive ». C'est un peu en fonction de ce prescriptif que j'interprète, moi, l'épisode où il m'a répondu sur les accidents, alors que j'étais en train de lui parler de gain de temps : le rôle de l'ancien dans un binôme, le rôle assigné à un ancien, n'est pas de donner aux jeunes des petits trucs pour gagner du temps, mais c'est par contre, officiellement, de faire passer les consignes et de faire respecter les consignes de sécurité. « Une part de l'activité n'est (...) pas totalement consciente (...) parce que

mise en œuvre quotidiennement et intégrée dans une sorte “d’habitude” », « Les mots pour le dire n’existent pas toujours dans le vocabulaire habituel ». Tout ça, c’est un fond de réflexions vis-à-vis desquelles, en ne se bornant pas à ces constats, Catherine et Antoine proposaient toute une série de pratiques d’interrogations de la part des ergonomes, qui demandait du temps, qui demandait de restituer des éléments de l’activité quand on en a vus, beaucoup d’attention, beaucoup d’aide à apporter... enfin, tout un processus de maïeutique dont ils parlaient. Il n’est pas impossible que ce processus de maïeutique soit tout de même plus faisable avec des gens qui sont sortis du travail, mais qui vont y retourner, ce qui était le cas des situations dans lesquelles se trouvaient Catherine et Antoine, que des gens qui sont sortis du travail et qui n’y retourneront plus, ce qui était le cas de ceux avec qui on s’est entretenu.

Alors, je cite ensuite Yves Clot dans un colloque sur « Les biographies et cycles de vie » qui a eu lieu il y a une quinzaine d’années à la faculté de Marseille et dont les textes sont plus ou moins publiés. Ce que dit Yves, c’est que : « Tout sujet, au cours de son existence, est périodiquement confronté à des situations, des rencontres, des événements sources de conflits. [Éventuellement conflit de logique, je vais y revenir juste après.] L’évaluation de son champ des possibles subjectifs que trahissent, aux deux sens du terme, ses hésitations ou ses dénégations, nous fournit un repère précieux pour nous orienter dans le champ d’une éventuelle clinique biographique ». Donc, un travail de reconstitution des parcours est émaillé, d’après Yves, de nombreuses hésitations ou dénégations auxquelles, avec sa culture de psychologie du travail, il propose justement de prêter attention comme étant révélatrices des conflits de logique qui se sont trouvés à l’œuvre.

Alors si conflit de logique il y a, ça vaut le coup, peut-être, de regarder avec beaucoup de timidité (parce que je sors totalement de mon domaine de compétences scientifiques) ce que disent certains travaux de sociologues dans le domaine. Donc là je me reporte à un article de Michel Lallement dans : « Histoire et idées en sociologie » qui est un bouquin paru il y a deux ans. Donc, Michel Lallement cite déjà deux grands noms de la pensée sociologique : « (Weber et Pareto) voulaient signifier que les actions rationnelles (...) ne constituent qu’un cas particulier sur la palette des comportements sociaux » ; aussi bien Weber que Pareto se démarquent eux-mêmes de courants plus anciens en sociologie qui étaient soit déterministes, c’est-à-dire des causes très objectives qui déterminent tous nos comportements, soit utilitaristes, c’est-à-dire tout ce que nous faisons est tiré par un but et c’est en fonction de ce but-là qu’on organise l’ensemble de nos actions. Et aussi bien Weber que Pareto, chacun à sa manière, a expliqué que c’est plus compliqué, plus imbriqué, avec diverses logiques articulées qui ne sont pas toutes de l’ordre de la rationalité. Et selon Lallement, « les sociologues qui proposent les logiques de l’action (veulent montrer) que dans toute action sociale l’acteur se réfère toujours à plusieurs finalités et modes d’intervention qui se combinent entre eux ». Ce qui n’est absolument pas désorientant pour un travail en ergonomie où on ne cesse aussi, à notre façon, autour de la manière dont les compétences se construisent et se mettent en œuvre, de dire qu’il y a comme ça des logiques différentes qui se combinent ou qui s’affrontent. Et il y a un autre sociologue - qui s’appelle François Dubet - qui est allé, de notre point de vue, un cran plus loin en affirmant que pratiquement l’expérience elle-même est forgée par ça : l’expérience est forgée par cette confrontation, cette articulation entre logiques d’action différentes : « On peut définir l’expérience comme une combinaison de logiques d’action ; (...) l’acteur est tenu d’articuler des logiques d’action différentes, et c’est la dynamique engendrée par cette activité qui constitue la subjectivité de l’acteur et sa réflexivité » (Dubet, 1994). Donc, si on avait la possibilité, peut-être, avec plus d’entretiens et sûrement en y réfléchissant davantage de faire une sorte de typologie de ces logiques d’action-là, on retrouverait des choses comme « rentrer plus tôt chez soi » éventuellement pour une deuxième activité ou pour telle ou telle vie de famille, on retrouverait « garder son emploi » tout simplement, « être titularisé » pour un intérimaire, « garder son revenu » notamment, « garder ses étrennes », vous avez vu l’exemple tout à l’heure, les possibilités de petites récupérations... On voit bien que dans l’activité quotidienne du ripeur, il y a sans arrêt toute une combinaison de logiques d’action où peut-être la préservation de la santé trouve sa place, mais très télescopée par tout le reste. Et alors, tout ça est rendu sans doute plus difficile par le fait qu’on fonctionne en rembobinant

le film et non pas en suivant un propos biographique de quelqu'un qui est en cours de parcours : là, on est avec des personnes qui sont à la fin du parcours.

Alors ce que dit une autre sociologue, Régine Robin, toujours dans ce même colloque (c'était un exposé sur « biographie en littérature », mais son propos est quand même intéressant ici), c'est cette idée sur les structures mémorielles : « L'individu marqué par tous ces scénarios qui peuvent se renforcer l'un l'autre mais aussi se contredire, l'individu, dis-je, bricole comme il peut sa représentation du passé, son imagerie, son récit, dans l'ordre d'un moule narratif obligé... [Quand il est obligé ! Mais c'est évident que notre mode d'interrogation vu le cadre très général d'interrogation qu'on s'était donné, en l'occurrence ce n'était même pas un moule narratif obligé. Je vous ai dit tout à l'heure que l'entretien partait un peu dans des directions que nous ne cherchions pas à maîtriser étroitement.] ...ou dans la dispersion des souvenirs-*flash*, dans un sens préétabli ou un combat identitaire, dans une contre-mémoire fragmentaire ou dans une dispersion de mémoires migrantes ». Donc, les propos présentent encore, me semble-t-il, chez Régine Robin, des côtés « hachés » et discordants, justement parce qu'on est à la fin du film et qu'on essaye de le relire en reculant.

Alors Frédéric de Coninck et Francis Godard, dans un article de 1990 paru dans *La revue française de sociologie* proposent, d'après les œuvres sociologiques en revue de littérature, trois grandes catégories d'approche sociologique permettant de considérer le passé d'un sujet comme ayant une pluralité de sens : « la forme de l'après-coup, où un *trauma* vient agir à distance (...) », c'est une grande partie de la culture psychanalytique ; « la forme de l'hystérésis où un schème de comportement continue par inertie à perdurer avant de se transformer (...) », on est encore là comme on était, et puis petit à petit éventuellement on change, et c'est ça les traces du passé, c'est une sorte de prolongement d'un état antérieur ; et « la forme de la rétrodiction (...) où l'on affecte un sens présent à une situation passée », c'est-à-dire que cette situation-là où ils sont en fin de vie active et où, en plus, débarquent un ou deux chercheurs qui viennent les interroger sur la pénibilité de leur parcours, en plus accrochée à une demande patronale et syndicale sur les retraites anticipées, charge fortement la grille de lecture de tout ce qui précède.

Et la charge d'autant plus que, comme le dit Marc Lorient dans « Le temps de la fatigue », à propos des travaux d'ouvriers : « Tenir contre l'usure reste donc un impératif jusqu'à l'âge de la retraite... [Et il y a un autre endroit où il dit que ça commence quelques années avant parce que cet impératif se fissure.] ...les difficultés refoulées lors de la vie active peuvent alors apparaître avec une grande violence lors du départ à la retraite », et ça, il le sort de ses propres observations, de certaines observations de Michel Pialoux, d'Olivier Schwartz, enfin d'un certain nombre de sociologues qui ont réalisé des enquêtes monographiques fines sur des biographies de parcours d'ouvriers et qui retombent sans arrêt sur cette situation-là : au moment du passage à la retraite dans un métier qui a été pénible, cette pénibilité-là, en quelque sorte, structure sans arrêt le reste du discours. Ce qui, du coup, pourrait expliquer partiellement le fait que même dans des moments où ils ont été tentés de dire, par exemple : « avant, c'était moins grave », ou au contraire « maintenant, c'est moins grave », nuancer des choses, « oui, j'ai des stratégies »... , ils peuvent éventuellement arriver à le dire, mais ils ne peuvent arriver à le dire qu'en prenant leur distance avec cette caractéristique complètement surplombante qui est qu'ils sont, pour reprendre le titre que j'ai donné à cette intervention, ils sont au bout du rouleau ! Et, l'anecdote est peut-être intéressante. Hier en finissant de préparer cet exposé, je me suis demandé d'où venait cette expression « au bout du rouleau » que j'avais proposée. Alors, « au bout du rouleau », ça veut dire : « au bout du rouleau de parchemin », c'est-à-dire que c'est quand on n'a plus rien à dire ; et de là, ça a dérivé vers « au bout de son énergie pour faire quoi que ce soit d'autre », quelqu'un de complètement épuisé. Au départ, c'est quelqu'un qui n'a plus rien à dire. Alors, je ne pense sûrement pas que ces ripeurs n'ont plus rien à dire ; d'ailleurs, vous avez vu dans la première partie de l'étude qu'au contraire ils disent beaucoup de choses extrêmement précieuses, mais pour partie dans une certaine structure discursive dans laquelle on a essayé d'entrer avec eux. Eh bien, ça n'était pas possible et ça n'était pas possible parce que, d'une certaine manière, ils étaient au bout du rouleau et c'était ça qui comptait pour eux.

Synthèse des débats

P. Le Frious : Je suis un petit peu surprise qu'il n'y ait eu aucune remarque sur les accidents mortels. Donc, je pense que les ripeurs doivent être victimes d'accidents mortels ?

S. Volkoff : Oui, il y en a et ils en parlent dans certains entretiens et puis, on nous en a beaucoup parlé au cours de notre présence dans les entreprises.

P. Le Frious : Et puis, j'avais juste une remarque un peu « méthodo » sur tout l'exposé que tu viens de faire qui plaide vraiment pour l'observation, parce que l'entretien... Qu'est-ce qu'on fait de ces entretiens-là ?

S. Volkoff : Oui, mais à l'inverse, quand il va s'agir de faire de la retraite pour pénibilité, qu'il va falloir reconstituer le parcours professionnel des gens, il va bien falloir trouver des modes d'interrogation, première remarque. Ce n'est pas en observant le travail d'aujourd'hui que l'on peut tout dire de la pénibilité du travail de ripeurs des années soixante-dix, que pourtant ils ont vécue, et qui justifie, pour partie, leur départ anticipé. Deuxième remarque, je ne sais pas si ce qu'ils ont à dire quand même, si on s'y prenait un peu différemment, si on avait un autre mode de lecture sur le travail passé, n'enrichirait pas aussi des choses que l'on peut observer par ailleurs. Ou aussi, ce à quoi j'ai songé, si on montrait certains de ces entretiens ou si on les filmait pendant l'entretien et qu'on montrait ça à un ripeur en activité, s'il n'y aurait pas aussi là un effet de trouvaille qui serait intéressant. La question que j'ai envie de te renvoyer, c'est si, par exemple, pour une personne handicapée qui a dû quitter son travail suite à un accident, est-ce que ce qu'il a à dire de ce travail avant l'accident n'est pas d'un certain apport autre que l'observation de l'activité de travail ? Je ne sais pas... Je pose la question à tous ceux qui ont les compétences, moi je ne les ai pas. Cette idée que quand on est sorti, on peut quand même avoir des choses à dire qui ne sont pas exactement ce que l'on recueille quand on regarde et qui ont aussi leur pertinence. Moi, je ne fais pas un trait dessus encore.

P. Le Frious : On voit bien que c'est compliqué d'interpréter tout ce qui est dit et de vraiment comprendre, d'aller plus loin. Vu toute l'énergie pour revenir toujours, la ténacité qu'il faut pour aboutir finalement...

S. Volkoff : Il faut de la ténacité ou il faudrait s'y prendre autrement par endroit. C'est plutôt ça : je n'avais probablement pas aussi un certain nombre de billes méthodologiques qui m'ont manqué pour le faire un peu différemment et arriver à des choses autres. Je ne dis pas des choses meilleures, mais des choses autres qui auraient permis d'accéder à des choses qu'on voulait essayer de comprendre.

I. Rogez : Sur la dernière remarque que tu faisais sur les propos de Loriol, je voulais savoir si ça ne pouvait pas faire référence aussi à tout ce qu'il y a derrière le déni du risque, c'est-à-dire qu'on tient parce qu'il y a aussi une dénégation et donc on peut se lâcher quand on est en retrait ? Si on commence à se dire, parce qu'on est exposé à l'amiante, qu'on va avoir le cancer, on a beaucoup de mal à tenir. Et donc, est-ce qu'il n'y a pas des choses autour de ça dans les dernières remarques, sur le fait que les gens se lâchent un petit peu comme ça ?

S. Volkoff : J'ai essayé de réfléchir là-dessus un petit peu et puis je n'ai pas eu tellement d'idées là-dessus. Mais c'est vrai que ça m'a fait penser aux travaux de Damien Cru, quand il dit que « Dans un certain nombre de circonstances, on ne commence à tenir un discours fructueux sur la pénibilité des conditions de travail que quand il y a un espace de transformation qui s'ouvre ». Vis-à-vis de ça, ces ripeurs-là, dans quelle situation sont-ils ? D'un certain point de vue, ils ne sont plus du tout dans un espace de transformation puisqu'ils ne sont plus...

I. Rogez : Il y a une transformation, puisqu'ils ne sont plus exposés.

S. Volkoff : Ils n'y sont plus, il y a eu des transformations, mais ils n'y sont plus. Ça, c'est l'une des manières de voir les choses. D'un autre côté, on pourrait se dire que comme, de toute façon, ils sont

sortis, qu'ils ne seront plus exposés à tout ça, l'impossibilité d'en parler dont parlent Damien, ou même Christophe Dejours, tient moins...

I. Rogez : Oui, c'était ça, le sens de ma remarque.

S. Volkoff : Ils en ont fini avec le déni du risque, puisqu'ils n'ont plus... Si le déni du risque est un instrument de travail, c'est la thèse de Christophe, quand on n'a plus besoin de travailler, en principe, on n'a plus besoin du déni du risque. Donc, les deux choses sont peut-être vraies, l'une joue dans un sens, l'autre dans l'autre.

I. Rogez : Et j'avais une deuxième remarque qui était par rapport à la question des contradictions. J'ai bien entendu tout ce que tu faisais comme commentaires et il y a un peu sans doute de vrai, en tout cas comme hypothèse dans l'ensemble des remarques. Mais, est-ce qu'il n'y a pas aussi, ou est-ce que c'était dit et je ne l'ai pas compris de cette façon, la question de la combinaison des paramètres ? Puisque ce qu'on a bien vu, c'est que la pénibilité n'est pas simplement liée au fait qu'on manutentionne x tonnes par jour même dans certaines conditions dans certaines postures, mais elle est bien liée à une combinaison de paramètres qui allient des déplacements, des manutentions, des postures, des contraintes de temps, de l'état du camion, des relations sociales, de la composition des équipes, etc. et donc, est-ce qu'il n'y a pas une difficulté pour les gens dans l'entretien, lorsque tu poses des questions en isolant une variable, de répondre et, de ce fait, des contradictions peuvent apparaître dans le discours puisque « oui, mais non », les déplacements oui, mais non sous certaines conditions, c'est moins pénible... ? Je ne sais pas si tu me suis ? Est-ce que ça, ça ne génère pas non plus de la contradiction dans leur discours puisque, toi, tu isolas quand même certaines variables ?

S. Volkoff : On espérait le contraire, on espérait que notre capacité à interroger des facettes relativement précises, que l'on connaissait en plus, puisqu'on avait quand même regardé le travail, nous aiderait à avoir des éléments un peu précis. C'était quand même ce qu'on voulait dans tout ça, c'est-à-dire qu'à la limite on n'était pas en train de s'intéresser à leurs aspirations ou à leur devenir, ce n'était pas une étude sur leurs aspirations à la retraite, mais recueillir auprès d'eux des tas de choses qui soient utiles pour aiguiller les améliorations des conditions de travail.

I. Rogez : Une dernière remarque, quand tu leur dis : « Est-ce que c'était plus difficile avant, maintenant ? », enfin la comparaison, ils ne sont plus dans la situation, donc quand ils parlent de maintenant, c'est maintenant quand ? C'est la fin de leur parcours ? Parce que ce n'est pas maintenant, maintenant ! Maintenant, ils n'y sont plus puisqu'ils sont en retraite.

S. Volkoff : Moi, dans l'ensemble, j'ai eu l'impression qu'ils entendaient bien qu'on parlait de la dernière période...

I. Rogez : C'est entre le début et la fin de leur parcours ?

S. Volkoff : Je n'ai pas tout montré, mais dans la partie dite rationnelle de mon exposé, vous avez vu des propos comme ça, ils font très clairement la différence entre les dernières années, avant... Tout n'était pas irrationnel dans ces entretiens.

I. Rogez : C'est parce que je me disais que, parfois, il pouvait y avoir des représentations de la réalité de la situation d'aujourd'hui.

S. Volkoff : La situation d'aujourd'hui, ils en ont parlé abondamment, mais pour parler de leur état de santé.

I. Rogez : Mais d'aujourd'hui, c'est d'aujourd'hui leur fin de carrière ? Mais ils n'y sont plus aujourd'hui ?

S. Volkoff : Mais si, ils parlent de leur état de santé aujourd'hui. Aujourd'hui, jour de l'entretien, ils ont cessé de travailler, dans quel état sont-ils ? Ça, ils y revenaient très régulièrement.

I. Rogez : Mais tu parles aussi de la pénibilité aujourd'hui, mais aujourd'hui, c'est leur fin de carrière.

S. Volkoff : Oui, mais ça, je crois franchement qu'ils comprenaient bien qu'on parlait de la pénibilité à la fin. Aucun d'eux n'avait quitté le métier de ripeurs, sauf pour certains, la vie professionnelle, mais pas depuis longtemps, puisque tu as vu, il n'y a en tout que deux retraités.

H. Aizau : Pour éviter l'écueil qu'on a pu voir, un écueil que moi-même j'ai rencontré dans une entreprise de distribution au milieu de Paris... En fait, il y a un fossé entre le discours du chercheur, même si la question est simplifiée au maximum, et la logique d'action et de discours des personnes. Et en fait, je me suis retrouvé en situation, après les entretiens avec le vendeur « télé », je suis allé voir le vendeur « télé » sur son poste de travail et il m'a commenté les actions de son collègue. Alors, ce n'était pas forcément lié à l'âge à ce moment-là, mais c'était extrêmement riche. Et ce que je me disais simplement, c'est que si vous filmez une personne en train de réaliser sa vie professionnelle et qu'ensuite vous lui demandez de commenter, je pense qu'il y aura des retours d'informations qui seront assez concrets et qu'il n'y aura plus ce décalage, car ce sont des gens qui sont motivés par l'action, pour avoir le discours.

S. Volkoff : On fait ça très souvent, comme beaucoup de gens en ergonomie. Là, en l'occurrence, pour plusieurs raisons, ça ne s'y prêtait pas forcément bien. Au moins deux raisons, la première, c'est que vous avez vu au début de mon exposé que l'étude a été quelque peu télescopée par un certain nombre de contraintes extérieures ; la deuxième raison, c'est que, dans un premier temps, quand on élaborait avec tout le réseau, enfin les collègues de l'Anact, les choses à faire, il y avait une espèce de répartition des tâches et c'est vrai qu'on avait pensé plutôt ces entretiens avec les retraités susceptibles de se suffire à eux-mêmes. Ce n'est pas impossible que si on devait réfléchir à une méthodologie de ce type, on penserait à quelque chose de plus intégrateur comme ce que je disais tout à l'heure : montrer les entretiens avec les ripeurs retraités à des actifs, peut-être montrer l'activité de ripeurs actifs à des retraités, enfin créer davantage de supports qui médiatiseraient un peu toute cette affaire. C'est probable, enfin c'est possible.

A. Weill-Fassina : Moi, ce qui m'a un peu étonnée, c'est qu'effectivement j'ai eu l'impression que les questions qui étaient posées aux ripeurs étaient en décalage avec leur mode de penser. C'est-à-dire que ce sont des gens qui ont probablement réfléchi sur ce qu'ils faisaient, ça c'est sûr, mais en fait, les questions sont relativement abstraites par rapport au travail. Et d'une certaine manière, je me demandais s'il n'y avait peut-être pas deux manières d'atteindre les choses plus directement. La première, c'était des entretiens de groupe entre ripeurs. (Alors tu vas me dire que ce n'était pas si facile que ça et qu'ils se trouvaient à vingt kilomètres de distance peut-être, je n'en sais rien.) Et l'autre, c'était de leur faire raconter, de prendre la technique des incidents critiques, et de leur faire raconter des situations de travail où ils avaient particulièrement réussi à n'importe quelle époque de leur vie ou particulièrement raté, où ça avait été particulièrement difficile, c'est-à-dire de leur faire raconter plus l'action à différents moments que de leur faire raconter des jugements sur l'action. Beaucoup de questions que vous leur posiez, c'était des jugements, et, à mon avis, ça fausse le discours par rapport à ce qu'ils ont vécu. Je pense aussi à des textes de Bourdieu sur le sens de la pratique où effectivement, il dit qu'il y a un décalage entre l'intervieweur et la posture que l'on demande de prendre aux gens qui étaient dans l'action.

S. Volkoff : Juste sur le premier point. C'était ce qui était prévu, ce qu'on voulait faire sur l'un des sites, si on y était retourné : on voulait essayer d'organiser une entrevue avec trois retraités en même temps et puis, le couperet est tombé sur l'étude, donc on ne l'a pas fait. Sur la deuxième chose, je suis d'autant plus d'accord que sans qu'on leur ait posé des questions, il y a, mais je ne l'ai pas montré là, mais il y a des aspects intéressants liés au fait que eux-mêmes spontanément ont décrit certains événements où ces enjeux-là s'entrecroisaient. Peut-être que, d'ailleurs, cela vaudrait la peine que l'on en donne trace dans le rapport. Ça ne résolvait pas bien, mais parce qu'on ne s'était pas donné la batterie d'interrogations pour l'élucidation des réponses auxquelles on a eu du mal à faire répondre. Mais c'est vrai que ça donnait beaucoup de richesse à leurs stratégies de travail, par exemple.

A. Auger : Vous avez eu peu de temps, mais ces *interviews* auraient eu besoin d'être un peu précises, peut-être revues avec les intéressés. Car, pour un certain nombre de contradictions, ou elles existent et elles sont intéressantes, elles permettent de creuser, ou elles n'existent pas et elles sont liées tout simplement à la transcription ou au fait que... on évoquait la différence de niveau culturel entre le discours de celui qui mène l'enquête et celui qui est interviewé, ça marche dans les deux sens. Je prends un exemple-là, je suppose que les termes que vous avez rapportés sont les termes précis, « la récupération est plus longue » : une personne vous dit : « C'est moins pénible, la récupération est plus longue », vous dites : « Il y a contradiction : puisque si la récupération doit être plus longue, c'est que c'est plus pénible ». Dans l'esprit d'un travailleur la récupération ce n'est pas le temps nécessaire pour récupérer, c'est le temps dont on dispose pour récupérer. Alors effectivement dire « c'est moins pénible » et avoir comme facteur explicatif que l'on a plus de temps pour récupérer, c'est cohérent. La récupération : ce n'est pas une notion abstraite ; la récupération, c'est le temps qu'on a pour récupérer : on est en « récup » comme on est en congé, vous voyez. Mais donc je pense que là, il y a peut-être... Peut-être que plusieurs éléments à première vue contradictoires ne l'auraient plus été en les reformulant aux intéressés. Parce que l'*interview* de groupe, effectivement, je pense que c'est très précieux, mais ce n'est pas facile à organiser sur huit personnes qui étaient sans doute aux quatre coins de l'hexagone. Par contre, avoir interviewé quelqu'un, se donner ne serait-ce qu'une demi-heure, une heure pour repasser en vitesse sur les notes et lui représenter les notes, ça, c'est peut-être plus évident.

S. Volkoff : Je sais à peu près faire des statistiques, et j'essaie de faire de mon mieux des analyses d'activité, mais un travail d'entretien, j'en avais fait une seule fois il y a quelques années pour une étude sur les conditions de travail antérieure aux licenciements, c'était un article que l'on avait fait avec Dominique Dessors et Jean Schram. Il y a une dizaine d'années, on s'était risqué dans ce domaine-là, et puis là, c'est la première fois que je renoue avec ça, donc... La seule chose, mais on sera facilement d'accord, si j'ai employé le terme de « contradiction », d'un certain point de vue, je suis tenté de le retirer, c'est-à-dire que je pense qu'il y a du sens dans ces discordances-là. Mais sinon, quant à la possibilité en général de retourner voir des gens à propos de propos contradictoires, ce que l'on élucide ou pas, c'est probable que cela aurait valu la peine.

BIBLIOGRAPHIE

- BOURDOUXHE M., 1992, « Études des risques d'accident dans la collecte des ordures ménagères », *Rapport IRSST*, Montréal, 375p.
- CLOUTIER E., 1994, « Effets de l'âge sur la sécurité et les stratégies de travail des éboueurs », *Safety Science vol.17*, 18p.
- KINGMA I., 2003, « Effets du design des containers sur la charge biomécanique », *I.J. Industrial Ergonomics n°31*, 14p.
- KUIJER P., 2002, « Nombre de containers, dépense d'énergie et efficacité », *Applied Ergonomics n°33*, 7p.
- KUIJER P., 1999, « Rotation des tâches et réduction de la charge dans l'activité de collecte », *Ergonomics vol.42*, 10p.
- LAULHERE L., 1983, « Charge cardiaque de travail chez une population d'éboueurs », *Arch. Mal. prof. vol.44*, 4p.
- LAVOIE J., 2000, « Évaluation de l'exposition des éboueurs aux bioaérosols », *Note IRSST*, Montréal, web, 24p.
- SCHIBYE B., 2001, « Consommation maximale d'oxygène et force musculaire chez des ripeurs jeunes ou âgés », *Applied Ergonomics n°29*, 11p.

Chapitre 6

LES FINS DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS : VÉCU, ASPIRATIONS ET REPRÉSENTATIONS

Arnault Parienty (syndicaliste Snés)

Une étude a été faite avec le groupe des retraités de la FSU sur la manière dont les jeunes retraités vivaient ce passage et le regard rétrospectif qu'ils pouvaient avoir. C'est une enquête qui intéresse beaucoup le Conseil d'orientation des retraites, car il semble que, sur ce thème et certaines professions, ils n'aient pas grand-chose. Mais ce n'est pas à cette étude que je me référerai pour ce séminaire.

Pour une part, j'ai fait une enquête quantitative sur les fins de carrière enseignante, et, par ailleurs, j'ai participé à la discussion sur un sondage dans notre profession, que nous avons fait faire par la Sofres et que nous avons nous-mêmes en partie administré (parce que la Sofres coûte extrêmement cher, et parce que ça semblait à notre portée).

Il y a, dans ces enquêtes, des raisons politiques qui viennent nécessairement parasiter les résultats. Par exemple, quand je suis allé proposer un questionnaire, après l'avoir déjà testé devant quelques personnes pour voir s'il fonctionnait à peu près, il est passé à la moulinette du politique : « est-ce qu'on peut accepter les questions qui sont posées ? », ce qui est un problème. En écoutant Serge Volkoff tout à l'heure, je pensais qu'on est effectivement toujours devant la question de l'accès à la connaissance et, évidemment, le problème de cet accès à la connaissance ne peut pas être le même avec les enseignants qu'avec les rieurs. Parce que les enseignants sont peut-être plus réflexifs sur leur activité (mais ça, ça reste à prouver) et, en tout cas, très conscients du regard qui est posé sur eux et très intéressés à produire eux-mêmes un discours sur leur propre pratique ; à reconstruire une certaine vision de ce que sont leurs pratiques, de ce qu'est leur fonctionnement pour, *a priori*, se tourner vers l'extérieur. Parce qu'en plus nous sommes dans des processus compliqués où, par exemple, les journaux interfèrent : *Le Monde de l'éducation* parle des enseignants aux enseignants, ou à des parents d'élèves qui sont la plupart du temps des enseignants ; tout cet aspect des choses compte.

De plus, nous sommes gênés dans notre travail par le fait que l'étiquette syndicale est toujours à l'esprit des répondants. Ce qui veut dire que celui qui répond à l'enquête produit en même temps le discours qu'il a envie d'envoyer à un syndicat, son syndicat ou non d'ailleurs, car il n'y a pas que les syndiqués qui soient interrogés. Celui qui va répondre va peut-être vouloir dire : « attention, il y a là un thème revendicatif ou un champ revendicatif que vous négligez ou il y a là des prises de position que je n'apprécie pas et donc je vais répondre à l'enquête dans le but d'agir sur ces positions... », et tout cela vient parasiter les connaissances que l'on peut obtenir, les savoirs que l'on peut acquérir sur ce qui se passe réellement.

Finalement, ce que je vais vous présenter est un mélange de trois éléments :

1) Une enquête qui a été faite en novembre 2001, par questionnaire fermé, avec cependant une question ouverte, très difficile à traiter évidemment. Cette enquête par questions fermées a été distribuée sous forme d'encart dans la presse syndicale, presse syndicale qui traîne partout, ce qui fait que l'on dépasse largement les syndiqués au niveau des répondants. On a eu ainsi 3 700 réponses. Il y a des biais d'échantillon : les gens qui répondent sont d'abord les gens qui sont concernés par le sujet. Ce qui n'est pas une mauvaise chose en soi : après tout, faire répondre des gens qui n'ont pas d'opinion pose aussi des problèmes. Mais ça implique une surreprésentation des quinquagénaires, inévitablement, et une surreprésentation, probablement, des personnes qui vivent mal leurs derniè-

res années d'activité et qui tiennent à le dire, à le faire savoir. On a même eu des réponses de retraités qui répondent rageusement : « C'est scandaleux, cette enquête n'est pas ouverte aux retraités et pourtant j'en aurais des choses à dire ! ». Mais nous sommes une bureaucratie, on segmente, on avait fait précédemment une enquête sur les retraités ! Ceci dit, c'est très symptomatique du fait que les retraités, particulièrement dans un syndicat, ont toujours l'impression d'être mis à l'écart (en même temps qu'ils sont mis à l'écart de l'activité professionnelle) de l'activité syndicale, de l'opinion, de l'expression de leur opinion.

2) Ce questionnaire est complété par un produit un peu involontaire, qui est devenu volontaire : des tas de gens envoyant des lettres pour accompagner leurs réponses au questionnaire en expliquant leur situation, gribouillant sur une feuille qu'ils rajoutaient ou faisant des développements conséquents. Du coup, on a essayé de voir si c'était possible d'en faire quelque chose, éventuellement d'appeler les gens, d'essayer de mener l'entretien un peu plus loin.

3) Et puis, l'enquête menée par la Sofres dans un but complètement différent. C'était d'abord une enquête que l'on avait commandée pour montrer que les profs travaillaient beaucoup et qu'il fallait qu'ils accèdent à la RTT comme tout le monde. C'était une enquête sur le temps de travail et, ce faisant, elle donne des renseignements très précieux sur un certain nombre de représentations de l'activité, de plaintes des gens sur ce qu'ils ressentent..., en plus d'être segmentée par âges, ce qui est fort utile.

Donc, on finit par mélanger plusieurs niveaux : le discours que les gens produisent sur leur activité, les conditions de travail, la manière dont ils vivent leurs dernières années comme enseignants dans le second degré (on a quelques non enseignants : conseillers d'orientation, psychologues, conseillers d'éducation, mais ils sont peu nombreux). On a en même temps que ces opinions, des comportements : par exemple, qui s'en va en retraite, en préretraite, en temps partiel, dans quelles conditions... On a essayé de faire quelque chose de cohérent à partir de là et je viens d'avoir l'excellente nouvelle que quelqu'un d'ici va enfin prendre sérieusement les choses en main pour mener ce qui me semble être le plus intéressant, c'est-à-dire un travail d'entretien permettant d'avoir des réflexions plus approfondies que les éléments superficiels, nécessairement superficiels, que je vais vous redonner maintenant.

1. GROSSE FATIGUE

Au niveau de l'enquête sur les fins de carrière, il y a une légère surreprésentation des hommes (tableau 1), puisque les hommes représentent 40 % des enseignants du second degré et qu'ils se retrouvent là être à peu près 50 % des répondants. Étrangement, c'est parce qu'une partie des réponses a été collectée sur le site Internet du Snes et, à ce niveau, le déséquilibre des genres est terrible. Alors que, pour les réponses « papier », la représentation correspondait bien à la répartition par genres de la profession, c'est-à-dire 60 % de femmes et 40 % d'hommes. Sur internet, par contre, on avait un fort déséquilibre en faveur des hommes.

En ce qui concerne l'équilibre des âges, on est embêté, car on avait peu de trentenaires et encore moins de moins de 30 ans, parce qu'évidemment il est très difficile d'obliger les gens à se projeter dans un avenir lointain : la fin de carrière et en plus la retraite. Il y avait des éléments sur, par exemple, « Est-ce que vous pensez qu'on est obligé de réformer les retraites ? Est-ce que ça doit passer par la capitalisation ? », c'est-à-dire sur les représentations du problème des retraites. Mais c'est tout autre chose que la gestion des fins de carrière... C'est sûr, les plus jeunes sont forcément moins concernés et je soupçonne que, parfois, certaines réponses ont été obtenues, sinon sous la torture, du moins avec un secrétaire de section syndicale qui va voir tous les enseignants de son établissement en disant : « C'est important de répondre. Est-ce que tu as fait ton questionnaire ? Je veux le ramasser ». Voilà, pour ce qui est de l'enquête qu'on a faite.

Tableau 1 : Âge et genre des répondants à l'enquête Snes

	Femmes	Hommes	Total
moins de 30 ans	12,35 %	9,72 %	11,03 %
de 30 ans à 39 ans	19,78 %	18,48 %	19,16 %
de 40 ans à 49 ans	28,53 %	24,98 %	26,74 %
50 ans ou plus	39,34 %	46,82 %	43,08 %
Total	49,82 %	50,18 %	100 %

Source : Snes

1.1. Partir

J'ai titré ma première partie sur l'état des lieux « Grosse fatigue », car vraiment j'ai été soufflé de ce que j'ai eu comme résultats. Peut-être parce que je n'y étais pas préparé par mon expérience personnelle (je fais des tas de choses diverses, on me donne une classe de terminale sympathique dans un lycée sympathique), qui n'a rien à voir avec les difficultés que rencontrent beaucoup de collègues, soit parce qu'ils sont dans un établissement dit « difficile » – encore faudrait-il savoir ce que signifie « difficile », la difficulté n'est pas forcément là où on pense qu'elle est – soit parce qu'ils ont accumulé trente-cinq ou trente-six années à faire la même chose, strictement la même chose, et je pense qu'une activité à forte implication, quand on la fait sans variation sur une longue période de temps, finit nécessairement par produire de l'usure.

Et j'ai vraiment pris dans la figure le malaise de collègues qui rayent rageusement les questionnaires, écrivant en gros caractères « Rien ne me fera rester ! J'ai assez donné pour pas grand-chose ! », etc. À la question : « Qu'est-ce qui vous ferait rester plus ? » (question que j'ai arrachée au secrétaire du Snes, car beaucoup avaient des craintes : « On va se faire tuer ! On est en train d'insinuer que l'on est pour la prolongation des carrières »), il y a des réponses telles que : « Aucune raison valable pour rempiler » (c'est intéressant, « rempiler » comme terme, et les références à ce vocabulaire lié au service militaire sont assez nombreuses d'ailleurs...), « je ne peux plus continuer », « je ne sais pas si je tiendrai, si je n'ai pas ma cessation progressive d'activité, si on ne me permet pas de partir à mi-temps ou si je n'ai pas mon congé d'activité... ».

Par rapport aux réformes en cours, c'est intéressant, car une fois que les gens se sont fait un parcours d'activité dans leur tête, qu'arrivés à un certain âge ils ont décidé leur parcours, ont fait leurs calculs, savent quelle est leur trajectoire, si on fait dérailler ce parcours, on s'expose à des réactions psychologiques très fortes. C'est toute la différence entre la première version de la réforme des retraites, celle du 7 mai, et les projets de réforme du 15 mai : les personnes les plus proches de la retraite ne sont plus concernées.

Donc, des réactions tout à fait étonnantes, des lettres parfois poignantes. Cet aspect m'a moins étonné, car il m'arrive parfois de faire des permanences téléphoniques au syndicat et d'avoir des gens qui téléphonent pour des raisons techniques et qui ensuite, pendant des heures, racontent leur vie et tous les malheurs qui leur arrivent dans leur exercice professionnel, et qui demandent finalement à un syndicat de prendre en charge, par exemple, leur relation avec leur chef d'établissement ou leur relation avec leurs collègues, des tas de choses qu'ils n'arrivent plus à gérer.

À côté de ça, m'occupant des questions de retraite, j'ai aussi relevé des indices que j'appellerai objectifs : qui ne sont pas de l'ordre du discours, mais du comportement, indices de cette volonté de fuite des enseignants du second degré. Par rapport à la difficulté des fins de carrière enseignante et à l'état d'esprit qui anime une partie d'entre eux du moins, je dirais pour reprendre la typologie de Hirschman⁵, qu'il n'y a pas tellement de « *voice* », pas tellement de prise de parole, beaucoup plus « *d'exit* » ou de retrait vers une activité complètement ritualisée. L'*exit* se traduit le plus souvent en français par défection, fuite, ça peut être partir en retraite très vite, changer d'activité, et Dieu sait qu'il y en a des changements d'activité quand cela est possible dans le milieu du second degré. Par exemple, je rencontre par hasard une collègue dont je savais qu'elle allait assez mal psychologiquement, et je la trouve rayonnante. « J'ai arrêté d'enseigner, je suis partie à l'Insee », me dit-elle. C'est extraordinaire, car la gestion des ressources humaines à l'Insee a très mauvaise réputation ! Mais, par rapport à son activité d'enseignante du second degré, elle revivait ! C'est tout dire... C'est une forme de fuite.

Le retrait, c'est aussi rester sans être là, c'est mettre psychologiquement les élèves à distance, essayer de cesser de les considérer comme des personnes, et puis essayer de tenir en étant au minimum d'implication, en ritualisant son activité pour la rendre complètement formelle, la mettre à distance, ne plus s'y impliquer...

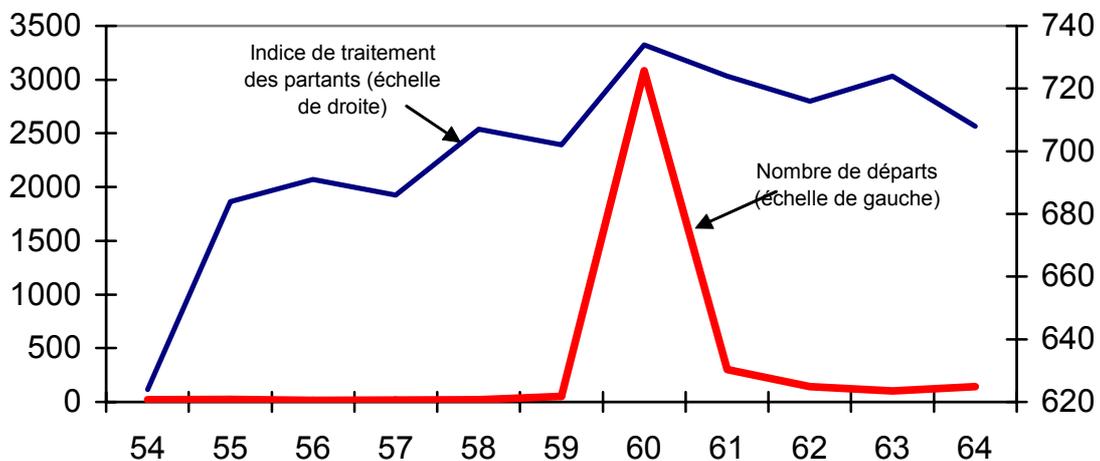
Objectivement, premier constat : les enseignants en fin de carrière partent, détalent comme des lapins. Très rapidement, quelques considérations techniques : les enseignants du second degré ont le droit de partir en retraite à l'âge de 60 ans avec trois exceptions : les mères d'au moins trois enfants ont le droit de partir n'importe quand, à partir du moment où elles ont quinze ans de service ; deuxièmement, le congé de fin d'activité, que le gouvernement vient de supprimer, permettait aux enseignants (aux fonctionnaires en général d'ailleurs) qui avaient suffisamment d'ancienneté, de partir un peu plus tôt, à 56 ou 58 ans suivant les cas ; et enfin, troisième exception, les enseignants du second degré, peu nombreux, qui ont fait un morceau de carrière suffisamment long dans le premier degré pour avoir le droit de partir à 55 ans. Contrairement à ce qui se passe dans le secteur privé, l'employeur ne peut pas s'opposer au maintien en activité entre 60 et 65 ans : les profs qui veulent rester le peuvent jusqu'à la limite d'âge fixée à 65 ans.

On constate (et c'est un constat qui a aussi été fait au Conseil d'orientation des retraites) que les enseignants du second degré partent dès qu'ils le peuvent. Un discours d'explication est le « place aux jeunes », voulant dire : « J'ai fait mon temps, il y a du chômage, il y a des étudiants qui cherchent du boulot, c'est normal que je laisse ma place ». Mais le plus souvent, malgré tout, ce départ traduit la volonté d'échapper à l'exercice professionnel, y compris au prix d'importantes pénalités financières. Ce point est intéressant, parce qu'on n'est plus dans le domaine du discours mais des comportements. J'ai notamment développé l'exemple des agrégés hors classe qui sont à l'avant-dernier échelon de leur catégorie. Pourquoi ceux-là ? Parce qu'on sait qu'ils passent automatiquement au dernier échelon au bout d'un an. Donc, si ces personnes-là sont à cet échelon (au chevron A2 dans le vocabulaire de la fonction publique), s'ils restent un an de plus, ils sont sûrs de passer à l'échelon supérieur, soient quatre cents euros brut par mois de plus. Ce qui, en termes de retraite, signifie qu'ils vont toucher ensuite pendant vingt ou trente ans, deux cent cinquante à deux cent soixante-dix (cela dépend du taux de pension) euros de plus par mois, ce qui fait une belle somme, rapportée à trois cents mois. Je trouve que c'est un bon indice (c'est un raisonnement d'économiste, déformation professionnelle) de l'attachement au fait de partir de ces agrégés et on peut vérifier facilement que d'être dans cette situation à 60 ans ne les dissuade nullement de s'en aller. Beaucoup de ceux qui sont à cet échelon A2 à 60 ans ne restent pas jusqu'à 61 ans ou plus. Une grande partie de ceux qui pourraient gagner bien davantage en restant décident néanmoins de partir, ce qui confirme les discours sur le fait que les gens s'en vont.

⁵ Albert Hirschman, *Défection et prise de parole*, Fayard, 1995.

La fuite, c'est aussi la cessation progressive d'activité, c'est-à-dire la possibilité de travailler à mi-temps pendant les cinq dernières années de sa carrière en étant payé à 80 %, du moins jusqu'ici. Ça concerne pas mal d'enseignants : 11 % des agrégés, 20 % des certifiés, 25 % des professeurs d'enseignement général des collèges (les certifiés étant le corps le plus nombreux des enseignants du second degré). C'est ouvert dans toute la fonction publique, mais le ministère de l'Éducation nationale représente 80 % des bénéficiaires de ce dispositif. Autrement dit, c'est massivement au niveau des enseignants qu'il se concentre. Je crois d'ailleurs qu'au niveau budgétaire, quand ils ont mis cela en place ils ne pensaient pas que cela toucherait tant de monde, que cela intéresserait tant de monde. Ils ont été surpris. Pour donner un ordre de grandeur : au niveau des enseignants, c'est 7 700 départs en 2000, par exemple. Ça fait quand même beaucoup. J'ai pris les professeurs certifiés, car ce sont les plus nombreux (graphique 1). Donc fort peu de départs avant 60 ans, c'est logique, car, sauf les trois exceptions que je vous ai données, on n'a pas le droit de partir. On a un pic absolument incroyable à 60 ans, c'est bien le « sauve qui peut » que je vous indiquais, car après 60 ans, il n'y a pas grand monde pour rester. Si on compare les départs à 61 et les départs à 60, vous vous rendez compte de l'écart. En fait, qui reste ? Vous voyez que ceux qui sont partis à 62–63 ans ont des indices de traitement plus bas que ceux qui sont partis à 60 ans ; ce sont souvent des gens qui ont des carrières un peu incomplètes et qui ont voulu les compléter, bien entendu. Ceux qui sont partis avant 60 ans ont des indices de traitement un peu plus bas, c'est très souvent des mères de trois enfants. Et puis des mères de trois enfants qui ont souvent des carrières compliquées. Je le vois bien, car ces personnes nous contactent par crainte des changements en cours et nous expliquent leur situation. Ce sont des vies souvent avec interruption de carrière, reprise d'activité et passage par le privé, disponibilité, congé parental, suivi du conjoint à l'étranger, des choses complexes, qui d'ailleurs en termes de retraite, vont leur faire très mal.

Graphique 1 : répartition par âge des professeurs certifiés à la radiation



Service des pensions. Calculs Snés

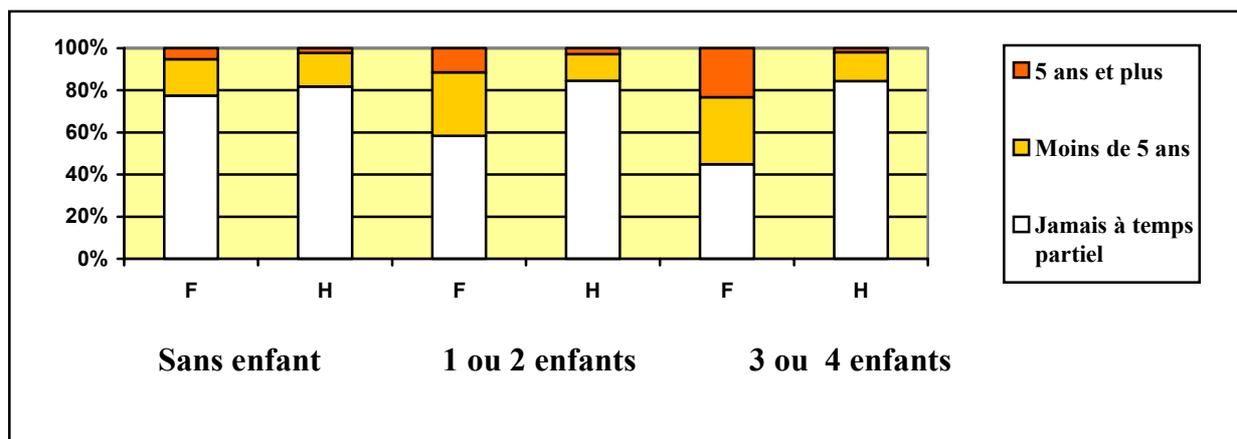
Une autre forme de fuite, c'est le temps partiel. Je trouve que le temps partiel des enseignants mérite d'être étudié, parce qu'il y a quand même une forme de paradoxe. En effet, on nous dit que c'est une forme d'activité où on travaille peu, où on a beaucoup de temps non contraint. On ne va pas appeler ça du temps complètement libre, car je ne sais pas si c'est vraiment une liberté que de corriger les copies, mais on peut les placer comme on veut dans le temps, etc. Or, dans cette profession qui a du temps, on va en chercher encore beaucoup plus en utilisant le temps partiel ! Ce que montre bien le graphique, c'est que le temps partiel des hommes, notamment, est inversement proportionnel

au nombre d'enfants. C'est-à-dire qu'à côté du temps partiel habituel, où plus on a d'enfants, plus on se met en temps partiel pour concilier activité professionnelle et vie familiale, on a un temps partiel complètement autre qui ne peut pas s'expliquer par cette logique. C'est surtout un temps partiel des hommes.

Certes, plus ils ont d'enfants, plus ils risquent de devoir être à temps plein pour compenser le temps partiel de leur épouse. Mais il y a aussi toute une frange de gens, y compris chez les femmes, qui sont à temps partiel pour d'autres raisons. On peut imaginer deux types de raison : avoir une double activité, faire quelque chose en dehors qui n'a rien à voir, et puis ce comportement de fuite. Le comportement de fuite se voit aussi, toujours dans le temps partiel, au niveau de la question posée dans l'enquête : « Une fois la condition d'âge remplie, pensez-vous prendre votre retraite : immédiatement, dès que vous pourrez, etc.... ? ».

Les gens qui ont déjà travaillé à temps partiel sont ceux qui, évidemment, bénéficieront de la moins grande retraite, étant donné les règles de calcul propres à la fonction publique (leurs années à temps partiel vont compter moins que les années à temps plein). Or, ils sont beaucoup plus nombreux, quand ils ont fait du temps partiel, y compris du temps partiel long (de cinq ans à plus de dix ans), à répondre qu'ils vont partir immédiatement, que ceux qui n'ont jamais travaillé à temps partiel et qui semblent plus intéressés par la possibilité d'acquiescer davantage de droits à pension (graphique 2).

Graphique 2 : Temps partiel et nombre d'enfants



Source : Snes

Également, la question « la retraite vous apparaît d'abord comme... » permettait plusieurs réponses, mais j'ai concentré l'attention sur les deux réponses (1) « ...un moyen d'échapper à un travail épuisant ? ». Autrement dit une vision négative de l'activité professionnelle ; ceux qui ont travaillé à temps partiel, et surtout à temps partiel longtemps, sont beaucoup plus nombreux à répondre cela que ceux qui n'ont jamais travaillé à temps partiel ; on retrouve ça chez les hommes comme chez les femmes, mais c'est plus fréquent chez les hommes. Donc, ce n'est pas uniquement la considération financière qui pousse certains à travailler à temps partiel. Alors qu'à l'inverse, la vision un peu positive : (2) « ...la retraite vue comme la fin d'une vie professionnelle riche ? », est bien plus choisie par ceux qui n'ont jamais travaillé à temps partiel.

La fuite se fait aussi par la mobilité. Mais ce n'est pas bien facile, parce que ça suppose de la remise en cause, parce que les enseignants ont l'impression d'être loin du reste, parce que leur est surtout proposée une mobilité à l'intérieur de la fonction publique et, là, il y a des contraintes démographiques. En gros, les trois quarts des fonctionnaires de la catégorie A sont des enseignants. Il y a donc un déséquilibre entre le faible nombre de postes d'accueil possibles et le nombre élevé de personnes qui pourraient s'en aller. Mais dans les disciplines où l'on trouve facilement à travailler ailleurs, les

taux de fuite sont importants chez les plus de 40 ans. Dans ma discipline, les sciences économiques et sociales, 50 % des agrégés de plus de 50 ans n'exercent plus en lycée. C'est beaucoup, quand même, 50 %.

Tableau 2 : Temps partiel et retraite

Une fois la condition d'âge remplie, pensez-vous prendre votre retraite...	Avez-vous déjà travaillé à temps partiel ?			
	jamais	moins de 5 ans	de 5 à 10 ans	plus de 10 ans
Immédiatement	50	54	66	65
Dès que vous pourrez partir avec une pension complète	23	20	14	10
Autres réponses	28	26	20	25

Source : Snes

1.2. Mise en retrait

Deuxième possibilité, deuxième stratégie : la mise en retrait, c'est-à-dire continuer de travailler, mais travailler de manière distanciée. Ce peut être en réduisant le temps que l'on va passer dans l'établissement, en s'écartant de tout ce qui est activités périscolaires : participation aux conseils d'administration, associations, etc. Ce peut être un moindre investissement professionnel marqué, par exemple, par la non participation aux activités de formation continue, quand elles existent. On peut aussi avoir la stratégie inverse : s'inscrire à des stages pour ne pas être devant les élèves. Ce peut aussi être le fait de ne plus mettre à jour ses cours, aussi étonnant que ça puisse paraître, de ne pas regarder les nouveaux programmes et de continuer d'enseigner sur des programmes qui n'existent plus jusqu'au moment où il faut changer de manuel. Ces comportements sont rendus possibles par l'autonomie dont bénéficient les enseignants.

Le refus de s'impliquer dans les nouveaux enseignements est favorisé par le fait que le ministère a, ces dernières années, mis en place des stratégies privilégiant les enseignants volontaires. Certes, « de préférence volontaires » veut dire « débrouillez-vous ». Il y a les chefs d'établissement autoritaires, et les autres qui demandent « qui est volontaire ? ». À ce moment-là, on observe chez bien des enseignants âgés, en position de retrait, un refus absolu d'aller vers ces nouvelles formes. Par exemple : l'éducation civique, juridique et sociale qui a été mise en place dans les lycées avec un programme assez intéressant, accompagné d'indications de méthode prescrivant d'utiliser le débat contradictoire entre les élèves, ce qui n'est pas nécessairement conforme aux pratiques professionnelles de certains enseignants, donc c'est dérangeant.

L'ennui, c'est que ce désengagement est difficile, compte tenu des caractéristiques de l'activité. On voit bien, à La Poste, combien il est difficile aux employés de se cacher derrière leur guichet, malgré les procédures de mise à distance telles que les numéros d'appel ; mais certains essaient de le faire. L'enseignant a les mêmes contraintes en pire : il est possible de se protéger derrière des barrières symboliques, telles que l'estrade, par exemple. On sait bien qu'il y a des enseignants qui demeurent comme le naufragé sur son radeau, accrochés à leur estrade et qui n'en sortent jamais, car c'est aller dans la fosse aux lions (expression entendue en salle des profs). Se détacher des livres scolaires, aussi. Une fois, un collègue m'a dit : « les manuels ne sont pas de vrais livres, je ne les emmène pas chez moi ». C'est intéressant comme réponse, n'est-ce pas ? Ce collègue agrégé d'histoire faisait des TD à l'université, préparait des agrégatifs, je crois, donc ne faisait pas la carrière qu'il aurait voulu faire.

D'autres collègues mettent en marche un magnétoscope de manière assez systématique, les trois quarts du temps, en langue vivante, par exemple, on peut le faire, en histoire aussi. Si vous êtes abonné à la chaîne histoire, vous pouvez recueillir des heures de documentaire tous les jours qui peuvent avoir de l'intérêt pour les élèves. C'est une manière de se protéger : introduire un téléviseur, c'est introduire un médiateur qui permet d'échapper au face à face avec les élèves, qui est une des grandes difficultés du métier.

Ça suppose de toute façon une mise à distance des élèves, parce que les élèves sont exigeants : ils sont en permanence en train de dire : « Il faut faire ci, il faut faire ça, je ne supporte pas ça, pourquoi vous faites ça ? », et donc il faut être capable d'ignorer leurs questions ou de les neutraliser. Ça suppose alors toute une série de stratégies, par exemple, de surnoter systématiquement les élèves pour acheter la paix sociale dans la classe. On peut essayer l'inverse : se conduire en terroriste, essayer d'avoir un calme absolu, pour mieux passer les heures, assez peu nombreuses, que je dois passer devant les élèves ».

Un indice de ce désengagement est, par exemple, les enseignants qui se mettent à refuser d'apprendre le nom des élèves. Dans mon lycée, certains, au mois de décembre, ont encore le trombinoscope avec les photos des élèves de la classe pour appeler les élèves. Certains le font très consciemment en disant : « J'ai plus envie d'apprendre le nom des élèves. Il en est passé tellement, il en passera tellement. ». Et puis des profs qui, eux, ont de plus en plus de mal à le faire, c'est-à-dire qui en souffrent, en disant : « Mais c'est affreux, je suis revenu de vacances, d'un petit congé de quinze jours, et je ne me souvenais plus si ces élèves-là, c'était cette année ou l'année dernière que je les avais eus ».

Donc, il y a de la souffrance dans ces stratégies de retrait, forcément, car il faut mettre à distance tous ces gens qui frappent à la porte, qui sont assez agressifs éventuellement, etc. Ce n'est pas facile à faire et, pour en arriver là, il faut que ça n'aille pas très bien. On voit là évidemment un des enjeux très importants de tout ce qu'on appelle « travail en équipe » puisque, évidemment, ce genre de stratégie n'est rendue possible que par l'autonomie que les enseignants peuvent avoir. Pour donner quelques exemples, sur le temps passé dans l'établissement, c'est ce qu'on a demandé aux gens dans l'enquête de la Sofres, on a 16 % des trentenaires qui affirment qu'ils passent moins de vingt-cinq heures dans l'établissement chaque semaine. Chez les quinquagénaires, on passe à 38 %, plus du double. Bien sûr, on peut dire que les quinquagénaires se sont débrouillés pour avoir de meilleurs emplois du temps. Je crois que ça peut jouer marginalement, mais il est probable qu'il y a aussi des stratégies d'évitement.

2. INTERPRÉTATIONS

2.1. Usure

Comment peut-on interpréter tout ça en termes d'usure et en termes de remise en cause ? Il est évident que, quand vous faites un métier à forte implication et que vous faites le même sans grand changement, parce qu'il y a quand même beaucoup de carrières linéaires, pendant une longue période, il doit forcément y avoir certains phénomènes d'usure. Là où la question devient embêtante, c'est qu'il n'y a pas de raison que cette usure soit plus grande aujourd'hui qu'hier ; il n'y a pas plus d'implication des enseignants aujourd'hui qu'hier, les carrières ne sont pas plus longues, au contraire. Donc, pourquoi la difficulté semble-t-elle plus grande aujourd'hui, ou en tout cas exprimée de façon plus virulente ? C'est difficile à dire.

La première réponse à laquelle les enseignants se réfèrent eux-mêmes, c'est le *stress*, en disant qu'il y a un *stress* très élevé dans cette profession. Dans l'enquête que l'on a faite avec la Sofres, 53 % des moins de 30 ans estiment que le *stress* quotidien chez les enseignants est plus important que dans d'autres métiers. Bien entendu, c'est entièrement subjectif, c'est uniquement la perception que les gens ont de la chose. Chez les plus de 50 ans, on monte jusqu'à 72 %. Le métier d'enseignant est

davantage perçu comme stressant chez les quinquagénaires que chez les plus jeunes. Avec cette idée très souvent affirmée, notamment dans les lettres que j'ai reçues, de l'isolement : le prof face à sa classe, la classe qu'il faut tenir, c'est-à-dire avoir un ordre minimum. Il est d'ailleurs intéressant de se demander ce qu'est une discipline suffisante dans la classe : est-ce que, par exemple, à tous les âges la norme disciplinaire est la même ? Prenons l'exemple d'un enseignant qui en permanence utilise des méthodes telles que le travail en groupe. Dans sa classe, les élèves vont bouger un peu, faire pas mal de bruit, discuter entre eux. On est probablement à un niveau sonore bien plus élevé que la norme maximale admissible par d'autres types d'enseignant qui utilisent d'autres stratégies pédagogiques et réagiraient par rapport à ça en disant : « Je ne tiens plus ma classe, ma classe m'échappe, elle échappe à mon contrôle ». Et bien entendu, qu'elle échappe au contrôle de l'enseignant fait partie de l'objectif de celui qui veut que les élèves interagissent entre eux ! Donc là, on a des normes qui sont différentes. On peut faire l'hypothèse que la norme de bruit ou d'autonomie de l'élève dans la classe varie avec l'âge. Pas en fonction d'effets d'âge, mais en fonction d'effets de génération, parce que les modes de formation ont évolué avec le temps. Le recours au travail en groupe est ainsi prescrit depuis une vingtaine d'années dans certaines disciplines et plus récemment dans d'autres. Il l'était beaucoup moins il y a quarante ans, c'est-à-dire quand ont débuté ceux qui sont aujourd'hui en train de négocier leurs dernières années de carrière.

Tableau 3 : Un changement de perception

Concernant la vie dans l'établissement, qu'est-ce qui est le plus difficile pour vous ?	L'absence de matériel performant ou adéquat	Le bruit, l'agressivité ambiante
TOTAL	21 %	16 %
Moins de 30 ans	29	14
30 à 39 ans	26	15
40 à 49 ans	17	16
50 ans et plus	12	20

Source : Sofres

On a confirmation de cette idée avec la difficulté croissante à supporter certaines caractéristiques du travail avec des adolescents, comme par exemple le bruit. À la question : « Concernant la vie dans l'établissement, quel est le plus difficile pour vous ? », la référence au bruit et à l'agressivité croît avec l'âge. Là encore, c'est évidemment un problème de perception par rapport à une norme. Est-ce que ça signifie que les choses se sont dégradées par exemple ? Je ne sais pas. Par contre, l'absence de matériel performant semble peu gêner les plus âgés.

S. Volkoff : Est-ce que tu veux dire par là que les différentes disciplines enseignées ne sont pas équivalentes ?

A. Parienty : Les écarts ne sont pas considérables de ce point de vue-là. Il y a quelques exceptions, c'est-à-dire des disciplines qui sont des créations récentes, sinon, c'est massivement le phénomène démographique qui conditionne la pyramide des âges, c'est-à-dire le fait qu'avec l'arrivée des enfants du *baby-boom* on a recruté massivement dans toutes les disciplines dans les années soixante. Alors, il peut y avoir des écarts. Mais, sur l'absence de matériel performant, je n'ai pas la réponse. On a contrôlé par discipline, on n'a pas grand-chose. Le facteur décisif est plutôt la formation professionnelle reçue par les enseignants, où on prescrit par exemple d'utiliser des ordinateurs, puis arrivé dans le lycée, l'enseignant s'aperçoit qu'il n'y en a pas. Ou il y en a, mais ils sont sous clef et la personne qui a la clef la garde jalousement. Ou il n'y a pas de maintenance. Par exemple, les programmes de maths ont brusquement prescrit d'utiliser l'ordinateur. C'est écrit dans le programme et

les inspecteurs passent et contrôlent. Il y a évidemment des profs qui n'ont jamais utilisé l'ordinateur, qui n'en ont pas, et qui vont râler en disant : « Est-ce qu'on n'aurait pas dû, par exemple, faire de la formation avant, nous former à l'usage de l'ordinateur avant de le rendre obligatoire ? » (ce qui est judicieux). Mais les plus jeunes ont forcément reçu une formation et se disent : « Tiens, il y a des choses à faire », puis se heurtent aux difficultés matérielles et les ressentent.

Beaucoup d'enseignants âgés se plaignent de ce que l'un d'entre eux appelle « des innovations déstabilisantes ». J'ai entendu un enseignant préciser : « On cherche à nous déstabiliser ». « Innovations déstabilisantes », c'est, par exemple, la multiplication des nouvelles formes : les travaux personnels encadrés, les itinéraires de découverte, par lesquels on demande aux enseignants d'encadrer un travail de recherche des élèves en petits groupes, sur quelques mois ou sur l'ensemble de l'année scolaire. Ce sont des pratiques qui sont en rupture, car pluridisciplinaires, exigeant que les enseignants travaillent à deux. Il y a des enseignants qui réagissent très mal à ça, qui se sentent effectivement déstabilisés, car on ne leur demande plus de transmettre des connaissances, on leur demande de faire autre chose : transmettre plutôt des savoir-faire, comment est-ce qu'on cherche, par exemple. Parfois ça se termine d'ailleurs en caricature, avec les élèves qui passent leur temps sur internet, à multiplier les recherches et collectionner des données qu'ils n'analysent jamais, sans recul, etc. J'évoquais l'éducation civique, le débat contradictoire ; les gens qui utilisent essentiellement le cours magistral se sentent profondément déstabilisés quand on leur dit : « Il faut faire débattre les élèves ». Les faire débattre sur quoi ? Il n'y a pas de contenu disciplinaire, pas d'objectif d'acquisition de connaissances. Les objectifs sont quasiment des objectifs comportementaux, c'est-à-dire que les élèves arrivent à s'écouter les uns les autres, à respecter la parole de l'autre et, accessoirement, à construire une argumentation qui tienne un peu debout. Beaucoup de collègues se plaignent de ça en disant : « Moi, je suis complètement déstabilisé par ça, je ne sais pas faire ». Alors que d'autres s'y intéressent justement, car ça amène à une réflexion sur leur propre pratique. C'est déstabilisant parce que les prénotions du prof sont confrontées à celles des élèves, ils n'ont plus de savoirs, puisqu'il n'y a pas d'objectif de connaissances. Ils entrent dans le débat avec des opinions et une opinion en vaut une autre, donc ça les décentre par rapport aux élèves ; ils sont normalement en surplomb, en position d'évaluateur, etc. et là, certains continuent de garder cette position alors qu'elle n'est plus légitime. Évidemment, les élèves réagissent mal : « Mon opinion vaut la vôtre sur ce registre-là ».

Et puis, il y a le fait que la machine s'est emballée. Dans ma discipline, j'ai fait un calcul : dans les années quatre-vingt, trois changements de programme (un en seconde, un en première et un en terminale) ; dans les années 1991-2001, une nouvelle épreuve au baccalauréat, neuf changements de programme, un nouvel enseignement optionnel en première, un nouvel enseignement en terminale (« de spécialité »), l'éducation civique que nous enseignons aux trois niveaux : seconde, première, terminale, les travaux personnels encadrés en première et en terminale. Comme il faut plusieurs années pour s'approprier un nouveau programme, beaucoup de gens se sentent profondément fatigués par ça.

2.2. Remise en cause

Mais le plus important, me semble-t-il, n'est pas l'usure mais ce que j'appellerai la « remise en cause », le fait que les gens se sentent remis en cause. Je reprends un peu ce que disait Lise Demailly⁶. Elle a travaillé sur le temps de travail des enseignants et dit que, en dehors bien sûr du salaire, l'échange social autour du travail des enseignants porte sur toute une série de contreparties, de rémunérations symboliques, qui sont principalement la reconnaissance sociale du métier, la relation qui se noue dans la classe avec les élèves, l'existence d'un temps non contraint, qui est une espèce d'avantage, de contrepartie du métier d'enseignant et la possibilité de « faire carrière », c'est-à-dire,

⁶ Dans « Conflits autour de l'usage du temps dans les métiers à régulation temporelle complexe : le cas des enseignants », in Cahiers lillois, *Les professions et leur temps de travail*, L'harmattan, 2000.

par déplacements géographiques successifs, de se rapprocher d'une espèce d'idéal, qui est le lycée de centre-ville dans la région d'origine. Quand on reprend ces éléments de la carrière, de tout ce qui fait la valeur sociale du métier, on s'aperçoit qu'ils sont tous remis en cause d'une manière ou d'une autre aujourd'hui.

Concernant la reconnaissance sociale, les enseignants ont le sentiment que l'opinion sous-estime la difficulté de leur métier. « Avez-vous le sentiment que le grand public a une image plutôt juste ou plutôt injuste de la charge de travail ? ». C'est écrasant ! [« Plutôt injuste » : 94 %.] Attention, quand on leur demande : « Est-ce que vous, vous avez le sentiment de travailler plus que les autres ? », les profs ne disent pas ça, ils ne disent pas qu'ils travaillent plus que les autres, c'est l'image que les autres ont des profs qui leur semble poser problème. Sur les conditions d'exercice du métier domine, là aussi, un sentiment d'injustice [73 %]. Pourtant, il me semble que les reportages catastrophistes sur les collègues à la dérive où quasiment on tire à vue sur les profs devraient amener peut-être au sentiment inverse. Domine donc le sentiment qu'il n'y a plus guère de reconnaissance sociale de leur travail, de ce qu'il implique comme effort, comme pénibilité, etc., sentiment qui grandit avec l'âge : il est plus fort chez les plus âgés.

La relation aux élèves est un autre élément intéressant. J'ai été très frappé dans l'enquête par le fait que tous les gens qui râlent en disant qu'ils ne supportent plus telle ou telle chose ne parlent jamais des élèves, ne se plaignent pas des élèves. Pourtant, dans les salles des profs, j'entends en permanence dire pis que pendre des élèves. Au contraire, des enseignants nombreux mettent les relations avec les élèves, le contact avec les jeunes comme premier élément de satisfaction dans cette profession. Et vous voyez que ça ne bouge guère selon l'âge : on ne peut pas dire que ça décroisse de façon significative avec l'âge, même si on est à 87 % pour les 50 ans et plus et à 94 % pour les 40–49 ans. Donc, les élèves sont d'abord vécus positivement.

Tableau 4 : Des raisons d'aimer son métier

Qu'est ce qui est, pour vous, le plus satisfaisant dans votre métier ?	Les relations avec les élèves, le contact avec des jeunes	Le contact permanent avec une discipline qu'on aime
TOTAL (%)	90	62
Moins de 30 ans	86	57
30 à 39 ans	90	60
40 à 49 ans	94	60
50 ans et plus	87	68

Mais d'un autre côté, les enseignants se plaignent, quand on leur demande ce qui rend le métier difficile, d'abord du manque de motivation des élèves. Ce regret sur le manque de motivation des élèves s'intensifie avec l'âge : plus on est âgé, plus on trouve que le manque de motivation des élèves est un problème. Évidemment, je suis tenté de mettre en relation ce résultat avec celui de la question : « Qu'est-ce qui est le plus satisfaisant pour vous ? » : le pourcentage de réponses : « Le contact permanent avec une discipline qu'on aime » augmente avec l'âge de manière assez significative : 57, 60, 60, 68 % [pour respectivement les moins de 30 ans, les 30–39 ans, les 40–49 ans et les 50 ans et plus]. Or, que les plus âgés soient ceux qui mettent le plus en avant le contact avec une discipline n'est pas quelque chose d'évident, puisque après tout, les plus jeunes sont ceux qui ont quitté les bancs de l'université le plus récemment et donc qui devraient être restés le plus en contact avec ladite discipline. On peut donc imaginer que plus qu'un effet d'âge, on a un effet de génération, c'est-à-dire des quinquagénaires qui se sont engagés dans l'enseignement d'abord pour le

contact avec la discipline académique, alors que ceux qui sont rentrés plus récemment dans l'enseignement ont une posture, des attentes différentes.

Évidemment, l'amour de la discipline se heurte au manque de motivation des élèves : les deux vont entrer en collision et ça ne peut que s'accroître avec l'écart croissant entre culture de l'école et culture des élèves. J'ai essayé de croiser avec, par exemple, enseignement en ZEP (Zone d'éducation prioritaire) et ça ne donne rien. Ça donne un petit quelque chose avec agrégé - certifié, mais pas énormément, lycée-collège, oui bien sûr. On a le sentiment qu'il est plus facile d'enseigner quelque chose qui ressemble à une discipline scolaire au lycée qu'au collège.

Si je continue dans l'énumération que j'avais faite initialement, le temps non contraint, un grand avantage des professions enseignantes, en fait diminue relativement par suite de trois phénomènes. D'abord un phénomène purement technique : il est de plus en plus difficile de fabriquer des emplois du temps dans les établissements scolaires, parce que les diverses réformes ont fait qu'on coupe les cheveux en quatre : des matières ont des demi-heures, on a des demi-classes, la quantité d'options a augmenté, les emplois du temps sont devenus très difficiles à gérer, sont pleins de trous, etc. Donc, les profs se plaignent de la mauvaise qualité des emplois du temps, et ce d'autant plus fréquemment qu'ils sont âgés. Pourtant, leur ancienneté dans l'établissement devrait leur permettre d'avoir une espèce de priorité, des emplois du temps un peu meilleurs que ceux des plus jeunes (les derniers arrivés sont les moins bien servis). Mais ils supportent moins bien cette contrainte. Ils supportent également très mal le nouveau temps contraint qu'on leur impose, celui qui est toujours le plus mal supporté étant celui qui est non programmé. C'est, par exemple, les réunions qui se sont multipliées ces dernières années, réunions de pré-conseil de classe, réunions d'équipe pédagogique, etc. Et puis la troisième chose, c'est que les enseignants appréciaient beaucoup d'avoir du temps décalé, de pouvoir faire leurs courses en semaine, d'éviter la foule dans les transports en commun, dans leurs loisirs. Et ils ont perdu cet avantage avec la RTT, dont ils sont par ailleurs exclus : il y a du monde dans les supermarchés ou sur les routes tout le temps.

Tableau 5 : Enseigner sans élèves ?

Pour vous retenir quelques années de plus, quelles propositions pourraient vous intéresser ?			
Même travail avec un service allégé	60,9	Un travail à temps partiel	31,1
Une diversification dès le milieu de carrière	53,6	Le même travail avec une promotion	26,6
Une amélioration des conditions de travail	52,5	Un travail qui ne serait plus devant élèves	26,3
Un travail de formation et d'aide aux jeunes collègues	46,1	Le même travail avec une prime	17,0
Un travail d'aide aux élèves qui ne serait plus devant classe	40,1	Non réponse ou refus d'envisager de rester	12,2

Enfin, concernant la gestion de la carrière par déplacements géographiques, du fait des réformes internes au ministère (la déconcentration), les mutations ne se font plus comme avant. En gros, ce qui se passe maintenant est qu'il faut d'abord demander une région, puis, si on vous accorde le droit d'aller dans cette région, demander un poste dans cette région. Ça signifie, par exemple, que si vous obtenez d'aller dans une région, vous ne savez pas si vous aurez un poste en collège ou en lycée. Or, dans certaines disciplines, par exemple les lettres, il y a un abîme entre le collège et le lycée, au moins dans la perception qu'en ont les enseignants. Ainsi, des enseignants, qui sont en lycée dans une région qu'ils n'apprécient pas, ne sont pas prêts à prendre le risque de se retrouver en collège pour retrouver la région qu'ils aiment bien. Les gens avaient donc inscrit dans leur parcours de vie des stratégies, parfois très complexes, à vrai dire incompréhensibles pour le commun des mortels, d'accumulation de points, de barème, de rapprochement en plusieurs temps ou de rapprochement en

s'éloignant d'abord pour mieux revenir ensuite, qui devaient permettre à la carrière de prendre ce tour idéal, c'est-à-dire finir dans un lycée de centre-ville de la région de laquelle on vient. Et comme on vient souvent du Sud, par tradition, on a ce mouvement de migration du nord vers le sud, entre le début et la fin de carrière enseignante. Le mouvement de déconcentration de la gestion des mutations voulu par le ministère Allègre a brisé ces beaux calculs et nourri un ressentiment très vif.

Donc, si on reprend tous ces éléments, tout va de mal en pire et, à chaque fois, ce sont les quinquagénaires qui sont les plus touchés par toutes ces évolutions, par tous ces changements. Ils ont des raisons d'éprouver un sentiment de dépossession de ce qui faisait la valeur sociale de leur métier. Il est intéressant de voir que cette évolution est reprochée à l'institution. C'est là qu'on retrouve les élèves : les élèves sont "emmerdants" bien entendu, mais ce n'est pas de leur faute, c'est la faute de l'institution. Ce ne sont pas les élèves qui sont jugés coupables : au quotidien ils sont insupportables, donc dans la salle des profs on va aller faire sortir un peu de vapeur en disant : « Vous ne savez pas ce qu'untel m'a fait, c'est inimaginable ! ». Mais quand on analyse avec un peu de recul son activité, on se dit : « Pourquoi cet élève est insupportable ? Parce qu'il n'a rien à faire là, parce qu'on n'a pas sélectionné, parce qu'on me demande de faire des choses qui ne sont pas réalisables, parce que les programmes sont sans cesse plus difficiles pour les élèves, etc. ». C'est la situation qui est jugée responsable.

Ça rend les choses difficiles en ce qui concerne le changement, parce que la première chose à laquelle on pense quand on dit « changer les fins de carrières », dans la plupart des métiers, comme les informaticiens ou les ingénieurs, c'est de faire faire du tutorat aux seniors, comme ça ils ne seront plus en position active et ils utiliseront leur expérience ». Or, enseigner est justement l'activité des enseignants. Alors, on va dire : « Tutorat vis-à-vis des enseignants plus jeunes, qu'au moins ils échappent aux élèves puisque les élèves sont fatigants ». Mais en même temps, on l'a vu, la première source de satisfaction est le contact avec les élèves. C'est pour ça que, quand on demande aux gens : « Qu'est-ce qui vous permettrait d'améliorer un peu les fins de carrière ? », la réponse : « Un travail qui ne serait plus devant élèves » arrive en huitième position seulement. Alors que « Le même travail avec un service allégé » arrive en première position. Toujours l'idée du temps : retrouver du temps. Et en seconde position, on a « Une diversification dès le milieu de carrière ». Tous ça montre que ce n'est pas facile du tout de trouver des solutions à ces difficultés de fin de carrière enseignante. Surtout que ces fins de carrière enseignantes, avec la réforme des retraites, sont appelées à se prolonger. Il est donc essentiel que la réflexion progresse, au niveau scientifique, ce qui fait qui rend important que quelqu'un d'ici prenne un peu ça en charge, mais également au niveau institutionnel. Récemment le ministre de la fonction publique nous disait avec beaucoup de vigueur : « Je vais faire pression sur mon collègue de l'éducation nationale pour qu'il ouvre des négociations sur ces questions qui sont centrales, si on veut que les gens restent plus longtemps ». Mais on voit, à la lumière de ce que je viens d'expliquer, que ça ne sera pas facile.

Synthèse des débats

G. Cornet : J'ai eu l'occasion de parler avec des collègues européens sur les fins de carrière dans le cadre de projets EQUAL et on constate les mêmes problèmes sur les enseignants en Europe à partir de 50 ans, c'est-à-dire *stress*, démotivation, départ anticipé. Est-ce que vous avez pu échanger avec d'autres syndicats sur ces questions-là ?

A. Parienty : Absolument pas. Ça fait partie des grands chantiers qu'on est en train d'essayer de construire : de développer des contacts autres que purement institutionnels et de faire des travaux de terrain permettant notamment de comparer les effets des différents modes d'organisation de l'enseignement, par exemple sur la manière dont les gens pensent leur métier etc. On est très faibles là-dessus.

G. Cornet : Les pays nordiques sont particulièrement avancés en matière sociale et on constate un peu les mêmes désirs de fuir.

X : Est-ce qu'il y a des indices sur des études européennes qui permettraient de comprendre le mécanisme qui explique les phénomènes que vous évoquez et qui permettraient, notamment, de voir quelle est la part de l'effet de génération ou de culture, qui permettraient de comprendre certains aspects du diagnostic qui émerge à travers ce que vous dites ?

A. Parienty : S'il y en a, je ne les connais pas. Mais il est vrai que la comparaison internationale, c'est quelque chose que l'on doit absolument développer. Parce qu'effectivement ça permettra de répondre à des questions du type : est-ce que ce sont des organisations typiques qui provoquent un certain type de difficultés ou de comportements, ou est-ce que ce sont des phénomènes plus généraux ? C'est sûr que l'enseignement souvent très magistral avec un niveau de discipline imposé élevé, qui caractérise quand même pas mal la pédagogie en France, et la différence de ce qui se passe dans d'autres pays européens ou même au Japon pourrait avoir des effets propres. Il faut absolument qu'on développe ça, mais je ne connais aucun travail de ce type et je pense aussi que ces questions doivent être compliquées à traiter.

I. Tarty : Je voulais faire une remarque plus qu'une question. J'étais aussi chargée de faire une enquête auprès des retraités de l'éducation nationale. La problématique n'était pas la même : c'était plutôt de savoir ce que faisaient ces enseignants une fois à la retraite. Effectivement, on ressentait aussi beaucoup d'amertume, beaucoup de revendications, mais en même temps il y avait beaucoup de nostalgie par rapport au métier, beaucoup de regrets par rapport à ces contacts, à la transmission des savoirs. Et justement on le retrouvait dans les activités hors travail, c'est-à-dire qu'ils allaient faire beaucoup de travail de soutien scolaire, beaucoup d'université, pas de troisième âge (car justement ils ne veulent pas s'identifier aux âgés), mais il y a quand même beaucoup de travail de transmission de savoirs, de besoin aussi d'être attaché au monde des actifs. C'était la problématique, c'est-à-dire retraités syndiqués, comment prendre en compte leurs revendications par rapport au monde enseignant où ils sont en rupture. Car une fois retraités, ils sont toujours syndiqués. Les revendications ne sont plus les mêmes, mais il y a toujours ce besoin de rester dans le monde professionnel qui peut paraître contradictoire dans les résultats de notre recherche par rapport à ce que vous exprimez. Même si effectivement on retrouve les contestations qui étaient récurrentes, qui étaient quelque chose qu'on ressentait largement.

A. Parienty : Je trouve que ce n'est pas contradictoire. Car j'ai bien vu cette apparente contradiction réunie chez l'une de mes collègues : une prof de lettres qui pestait comme pas possible : « J'en ai marre, je ne tiens plus debout, je suis crevée, j'ai des classes de nuls, je ne les supporte plus, etc. ». Et puis quand elle est partie à la retraite, elle a dit : « Je vais prendre le club théâtre, maintenant que je suis à la retraite j'ai le temps ». Maintenant, elle a 67 ans et elle s'occupe toujours du club théâtre, elle ne veut pas décrocher, et personne ne lui demande d'ailleurs. Ce que je veux dire, c'est qu'elle n'est plus du tout dans un contexte de travail.

Par exemple, j'ai été très frappé de voir, alors qu'un enseignant a beaucoup, peut-être trop d'ailleurs, d'autonomie professionnelle (l'administration demande qu'il y ait un prof devant chaque élève, chaque classe et puis ce qui se passe dans chaque classe ça n'intéresse pas beaucoup la hiérarchie, ça n'intéresse pas beaucoup l'administration qui, d'ailleurs, est peu renseignée à cet égard), eh bien malgré cette énorme autonomie, beaucoup de récriminations dans l'enquête faite par le Snes portent sur la hiérarchie, les chefs d'établissement, les contraintes imposées par l'inspecteur, etc. Or, l'inspecteur, c'est quand même un personnage que l'on est souvent obligé d'appeler pour qu'il vienne, qu'il accepte de faire une inspection (car c'est le seul moyen de voir les notes augmenter). L'inspecteur on peut le voir une fois tous les cinq ans si on veut. Et pourtant plein de gens viennent se plaindre de l'inspecteur ou du chef d'établissement, alors qu'également on ne voit guère le chef d'établissement. Ça fait partie du même paradoxe qui consistait à dire que personne ne se plaint des élèves, alors que les élèves sont la source de tous les ennuis, en même temps que la source de toutes les satisfactions.

Moi, je crois que ce n'est pas forcément si paradoxal que ça, parce qu'une fois que l'on est retraité, il n'y a plus de travail hétéronome, on est vraiment dans le travail que l'on a décidé. Ça me fait penser à un article de Paul Yonnet sur les chiens et les chats, où, en gros, il essayait de montrer qu'on avait d'autant plus d'animaux domestiques que l'on avait d'enfants. Statistiquement, ça collait. Et son idée était de dire qu'on avait besoin d'animaux domestiques pour compenser les enfants, car en gros les animaux domestiques obéissaient. Je travestis sûrement sa pensée en la simplifiant trop. Ici, c'est un peu la même idée : en faisant du soutien scolaire, en faisant de l'alphabétisation des adultes, en faisant des conférences ou en rédigeant des bouquins sur l'histoire de la ville où on habite, ou en dirigeant le club local, etc., les anciens enseignants font les cours qu'ils ne pouvaient plus faire quand ils étaient enseignants, c'est-à-dire des choses où on se sent vraiment utile, où on n'a pas de contraintes administratives énervantes, où on maîtrise ce qu'on fait et où on a l'impression, davantage que dans le cadre de l'ancienne activité professionnelle, d'obtenir des résultats. Car, finalement la grande dépossession, elle vient de là : se donner tout ce mal pour avoir des élèves qu'on juge très mauvais, même si on ne le leur reproche pas, car on sait que ce sont les conditions dans lesquelles ils sont placés qui font que, c'est forcément un peu démoralisant. Alors peut-être que quand ils font la même chose, mais dans un cadre qu'ils ont choisi et où l'écart entre les attentes et les réalisations n'est pas trop grand, les enseignants sont en quelque sorte réconciliés avec leur vocation première. C'est possible.

D. David : Moi, je travaille sur les départs en retraite auprès des agents EDF-GDF, et tout ce que vous dites je le retrouve dans les projets de certains, notamment auprès des cadres interviewés, dans les envies d'autres activités, qui sont notamment d'aller faire de la formation. Les questions que je me pose, c'est premièrement la question des contraintes : en fin de carrière, on ne supporte plus les contraintes. C'est quelque chose que vous décrivez complètement chez les enseignants, que l'on peut retrouver tout à fait dans un autre monde. Et la question de la reconnaissance au travail : dans la recherche d'autres activités reconnues comme utiles, dans lesquelles on rejoue quelque chose de soi, et dans lesquelles il y a une reconnaissance. En plus, je pense qu'il y a tout à fait des choses spécifiques dans le métier d'enseignant, mais il me semble qu'il y a quand même quelque chose qui est lié au problème des fins de carrière et, en gros, aux dix dernières années d'activité, de l'usure au travail, de ce qui se passe du côté d'une certaine dégradation, mais ce n'est pas obligatoirement uniquement dans les conditions de travail justement, c'est dans la motivation au travail, dans la reconnaissance au travail.

A. Parienty : Ça paraît logique qu'on retrouve ça ailleurs. Ce qui me paraît spécifique aux enseignants, c'est cette prescription de dire : vous avez une mission (et l'enseignant est d'accord lui-même avec cette mission), faire comprendre l'histoire de France des deux derniers siècles à des adolescents de 15 ans, par exemple, et, en même temps, d'être mis dans des conditions où on pense qu'on n'a aucune chance d'y parvenir. Ça provoque une souffrance qui me semble assez spécifique, parce que je pense que, chez EDF, malgré tout, ça marche. Je veux dire le résultat est là : l'électricité est produite...

D. David : L'électricité est produite, mais leur identité professionnelle, leur sentiment d'utilité par rapport à ce qui s'est passé pendant toute une partie de leur vie professionnelle, entre un avant et un après et un maintenant, fait qu'il y a vraiment une envie d'en finir le plus vite possible. En effet, ça marche sur le plan économique, mais pris individuellement le désir de partir au plus tôt est quand même très fort aujourd'hui, créé aussi par des conditions possibles de départ, bien entendu. Nous, ce qu'on a essayé de voir, c'est pour quelles raisons les uns partaient et profitaient des dispositifs et pour quelles raisons d'autres choisissaient de rester. Ceux qui choisissent de rester jusqu'à l'âge-terme, c'est avant tout pour des raisons financières.

S. Volkoff : Est-ce que les élèves se sont dégradés avec le temps ?

A. Parienty : On a la fameuse réponse de Baudelot et Establet : « Le niveau monte ». Ils ont objectivement raison, mais le niveau perçu baisse. Les élèves sont perçus comme s'étant dégradés à travers la question, qu'il faudrait creuser, sur : « Qu'est-ce qui ne va pas ? ». Il y avait le bruit, l'agressivité des élèves. L'agressivité des élèves, c'est avant tout l'agressivité entre eux, perçue comme une dégradation par les enseignants et surtout par les enseignants les plus âgés. Peut-être que le niveau d'agressivité a augmenté d'une façon générale, donc c'est perçu comme une dégradation. On entend aussi des plaintes concernant le rôle des parents, par exemple le discours selon lequel, avec la double carrière, les femmes cadres qui travaillent jusque tard le soir, les enfants de bonne famille sont livrés à eux-mêmes, donc ne sont plus aussi bien disposés envers l'école, ne sont plus susceptibles de fournir les mêmes efforts, etc. C'est un discours que l'on entend très souvent aussi et qui explique pourquoi les beaux quartiers, s'ils procurent toujours les mêmes avantages symboliques, ne procurent plus les mêmes avantages en termes de confort scolaire qu'autrefois. Mais je ne sais rien du tout de l'évolution du comportement des élèves. Je vous livre des discours, des discours d'enseignants, je ne sais pas du tout si c'est vrai. Et je ne sais même pas comment on fait pour savoir si c'est vrai.

D. David : C'est justement un des points sur lesquels j'aimerais revenir. Quand vous avez dit que certains enseignants disent : « Les héritiers, ça n'existe plus ».

A. Parienty : Ce n'est pas seulement certains enseignants, c'est François Dubet, c'est une recherche de sociologue, sur le terrain, avec une équipe...

D. David : C'est là où, me semble-t-il, on va vite en besogne aujourd'hui, notamment dans la différence qui existe entre certains lycées et d'autres.

A. Parienty : Ça ne veut pas dire que l'on annule les différences entre établissements. Ça veut dire qu'il n'y a plus cette petite élite qui est nécessairement bien disposée envers l'école, car il y a une homologie totale entre les propriétés acquises dans l'environnement familial et celles valorisées par le système scolaire. Je crois que c'était ça l'idée.

S. Volkoff : Les usagers de l'ANPE se sont dégradés dans l'optique des personnels les plus anciens. Chez les ripeurs, je l'ai dit tout à l'heure. À La Poste on a vu la même chose. Un peu aux Allocations familiales, les soignants. Je n'ai pas posé la question en termes de « est-ce que c'est vrai ou faux », mais est-ce que, dans certains cas, il est possible d'aller repérer des caractéristiques des usagers d'il y a vingt ans ou d'il y a trente ans, dues probablement à certaines causes d'il y a vingt ans ou d'il y a trente ans qu'il faudrait réhabiliter, ou ce n'est qu'un mythe et on n'y repère pas grand-chose et c'est par un autre bout qu'il faut prendre les choses. Donc, est-ce qu'on a des instruments qui permettent d'évaluer en quoi les élèves, y compris dans le souvenir de ces enseignants-là, s'ils sont un peu lucides, en quoi leurs élèves des années soixante-dix ou des années quatre-vingt étaient mieux pour l'enseignant que ceux de maintenant ?

A. Auger : La question n'est pas simple, car il faudrait arriver à trouver des critères de comparaison, je ne dis pas « objectifs », mais en tout cas externes au regard des enseignants. Parce que, dans l'observation actuelle, quand on dit : « Les élèves ne sont plus ce qu'ils étaient », ce qu'on entend partout, il y a là d'une part la tendance à enjoliver le passé : « Il n'y a plus de respect, les jeunes ne sont plus ce qu'ils étaient ». Deuxième élément, c'est le changement de point d'observation. Mon

épouse est enseignante et, de temps en temps, elle m'explique que ce n'est plus tout à fait ça et je lui réponds : « Toi, tu as fait tes études à Sophie-Germain, ça n'avait rien à voir avec la zone prioritaire violente où tu enseignes aujourd'hui » ». Donc, le point d'observation n'étant absolument pas le même, comment peut-on parler de dégradation ? On ne parle pas de la même chose. Il y a une extension considérable du périmètre de l'éducation vers des secteurs qui, avant, ne bénéficiaient pas ou très peu de cette éducation. Mais, de fait, la population ayant changé, qu'est-ce qu'on compare ? C'est pour ça que c'est très difficile. Mais comment trouver des points qui soient externes au regard des enseignants ? Est-ce que c'est possible ? Je n'en sais rien. Mais si c'est sous le regard des enseignants, de toute façon la comparaison est fautive.

A. Parienty : C'est vrai. Par exemple, en termes de civisme ou de civilité, on n'a rien. Robert Putnam⁷ a cette merveilleuse statistique : on a laissé une caméra à un carrefour pendant une trentaine d'années et donc on a pu mesurer l'évolution du taux d'automobilistes qui grillent le stop. Ça a énormément augmenté. Au contraire, l'indicateur de violence scolaire qui vient d'être lancé risque de repérer la tendance à déclarer plutôt que les actes violents.

S. Volkoff : Ma question était un peu différente, y compris en s'en tenant aux propos de ces enseignants et sans chercher à confronter à un souci d'objectivation et de quantification. Est-ce que, dans les caractéristiques de la situation d'il y a 20 ans, que eux décrivent, les déterminants de la situation qui faisaient que les élèves des années soixante-dix étaient, éventuellement, davantage supportables pour eux, où sont les déterminants de leur point de vue ? Et ces déterminants-là, on peut peut-être se demander s'ils existaient réellement à l'époque et s'il y a besoin de chercher à les régénérer, ou alors on ne va pas le trouver et, à ce moment-là, c'est une autre voie qu'il faut déployer.

A. Jolivet : Une partie des enseignants ne sont pas totalement mobiles, je suppose ? Et en remontant sur un établissement, on pourrait peut-être utiliser des points fixes comme ça pour savoir ce que eux ont vu comme dégradation. Moi, j'en parle parce que ma mère est enseignante, elle a passé toute sa vie quasiment dans le même établissement et, effectivement, elle peut dire à ce moment-là à quoi sont dus les changements qu'elle observe, si elle en observe. Et il y a beaucoup d'enseignants qui font ça : qui arrivent assez rapidement dans un poste et qui restent pendant dix, quinze, vingt ans dans le même poste. Donc, à ce moment-là, on peut savoir.

A. Parienty : Ce qui est ennuyeux, c'est que souvent c'est lié à l'âge : ce que montre l'inspection générale, c'est que c'est à partir de 40 ans que l'on cesse de changer d'établissement, bien souvent. Donc, on a déjà là une forme de biais. Il me semble qu'un travail qui pourrait être intéressant, ce serait d'essayer de reconstituer, sur une période de temps assez longue, le registre des sanctions qui sont prises dans un établissement scolaire pour voir, par exemple, ce qui est sanctionné et comment c'est sanctionné. Par exemple, insultes, ports d'une tenue scandaleuse, bagarres. On retrouverait peut-être ce qu'il y avait dans le fameux article de Chamboredon de 1971 sur la délinquance juvénile, sur la bagarre dans le milieu des jeunes d'origine populaire, qui est considérée dans le milieu de leur parents comme une manifestation de virilité normale à l'adolescence et qui est considérée par le juge pour enfants comme une forme de déviance assez sérieuse. Et donc, se pose la question de savoir comment se situe socialement l'enseignant par rapport à ces jeunes. Si ces jeunes sont scolarisés en lycée professionnel, avec des profs qui sont souvent des anciens ouvriers, qui donc sont du même milieu social qu'eux, ces profs vont davantage avoir tendance à comprendre les logiques d'action de ces jeunes et non pas à excuser les bagarres, mais à les trouver logiques et sans conséquences, y compris quand il y a un peu de sang, en se disant : « Après tout, ça s'est toujours fait, c'est un passage obligé, c'est peut-être même un rite de passage, etc. ». C'est tout le problème que dénonçait merveilleusement bien Stéphane Beaud dans un article contre tous ces livres qui sont faits par des jeunes agrégés de lettres sortis de Normale et qu'on bombarde en Seine-Saint-Denis et qui ont un regard pseudo-ethnologique, en disant : « Vous n' imaginez pas le genre de collègues et d'élèves que je rencontre », et qui décrivent finalement aux lecteurs du *Nouvel Obs* une espèce de

⁷ Robert Putnam, *Bowling alone*, Simon and Schuster, 2000.

faune étrange qui serait la France aux portes de Paris, « que vous ne pouvez pas vous-même voir et que moi j'ai vu dans mon collège de banlieue ». Stéphane Beaud dénonçait fortement cette tendance née de la distance culturelle énorme qui s'est créée entre le milieu social des élèves et l'origine sociale de leurs enseignants. Le registre des sanctions, les compte rendus de conseils de discipline, permettraient peut-être de voir comment des actes identiques sont appréciés à quelques décennies de distance dans la même zone, dans la mesure où les actes sanctionnés doivent être décrits avec une certaine minutie. Ça pourrait être très intéressant.

A. Jolivet : Je ne suis pas sûre qu'il y ait un écart à ce point-là entre le milieu social des enseignants et le milieu social de leurs élèves. Les enseignants, c'est quand même une des professions qui permet la progression d'un certain nombre de gens.

A. Parienty : Les études dont nous disposons sur ce point font apparaître un fort embourgeoisement des enseignants du primaire et que c'est nettement moins net dans le second degré. De plus en plus d'enseignants du primaire sont d'origine cadre et profession intellectuelle supérieure ou profession intermédiaire. Ça a beaucoup progressé par rapport à il y a deux ou trois décennies.

A. Jolivet : Les enseignants sont classés comme des professions intermédiaires ? Un instituteur vient donc d'une profession intermédiaire, alors qu'*a priori* il n'y a pas forcément de décalage énorme.

A. Parienty : Je me concentre plutôt sur le second degré et c'est vrai que le second degré accueille maintenant, au niveau du collège, toute une génération, c'est-à-dire tous les enfants de toute origine sociale. Ce qui n'était pas le cas il n'y a pas si longtemps que ça. On a 61,5 % de bacheliers dans une génération, on a 69 % d'élèves qui atteignent une classe terminale, contre moins de 25 % en 75, donc ça a été quand même énorme la massification scolaire et, au niveau du collège, c'est 100 % d'une classe d'âge qui va au collège. Ce n'était pas du tout le cas il y a encore une trentaine d'années où toutes les voies dites « d'orientation » (terme péjoratif dans la bouche des élèves), faisaient que, dans les collèges de centre-ville, on voyait très peu d'élèves d'origine populaire, en fait. Maintenant on en voit beaucoup plus et avec des profs qui, eux, sont un peu moins, justement, dans le « modèle chevènementiste républicain » de promotion par l'école. Donc, il me semble net que la distance s'est creusée. On peut renvoyer aussi aux travaux de Marie Duru-Bellat ou d'Agnès Van Zanten sur ces questions-là.

Chapitre 7

LES FONDEURS EN FIN DE CARRIÈRE ET LES AUTRES : GESTION DU RISQUE, DE LA PÉNIBILITÉ, ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS SUR LES PLANCHERS DE COULÉE

Valérie Pueyo (ergonome, maître de conférence Université Lyon II), Michel Millanvoye (ergonome, maître de conférence Cnam)

Valérie Pueyo : C'est une intervention que l'on a menée avec Michel dans une grande entreprise sidérurgique, il y a quelque temps de cela, sur l'activité des fondeurs. En préambule, ce que nous souhaitons vous dire, c'est que c'était une étude qui n'était absolument pas orientée sur les aspirations dans le cadre de départs à la retraite. En revanche, ce qu'on a pu recueillir sur ce sujet-là, quand on a parlé avec les fondeurs, c'était une position assez claire. C'était le fait de dire : « soit on reste dans la situation de travail et on continue notre métier de fondeur à 100 % de notre temps, jusqu'à ce que la retraite arrive, soit on part à 100 %, là aussi, mais on ne souhaite pas entrer dans des dispositifs de mesure d'âge à temps partiel ». Cependant, c'était ce qui était proposé par l'entreprise : des mesures d'âge qui permettaient aux gens, à partir de 50-55 ans, d'arriver jusqu'à l'âge de la retraite. Je ne vais donc pas vous parler d'aspiration à la retraite. Cependant, je pense que cette étude peut être intéressante, car elle peut poser des questions sur les dispositions qui pourraient sous-tendre la préparation à ces départs à la retraite. Du côté de l'entreprise, les questions qu'elle peut se poser sont les suivantes : « Comment maintenir une main-d'œuvre à capacité restreinte quand on a une population vieillissante avec des problèmes de santé ? Comment transférer des compétences ?... » Du côté des salariés, les questions se traduisent ainsi : « Comment arrive-t-on à gérer des fins de carrière avec d'éventuels problèmes de santé, et comment se joue la transmission des savoir-faire et des compétences ? » C'est une situation un peu particulière, vous allez le voir, une situation de travail assez rude avec des effectifs serrés, des contraintes de rythme, des contraintes d'ambiance thermique, des contraintes organisationnelles assez lourdes, d'éventuels problèmes de santé et de sécurité... Cela peut amener à réfléchir sur les dispositifs qui permettraient ou pas de partir à la retraite.

Dans un premier temps, je vais vous présenter la demande à laquelle nous avons répondu pour intervenir dans l'entreprise. Michel, après, vous présentera le processus technique et les tâches des fondeurs. Nous vous présenterons aussi quelques résultats sur l'activité de ces fondeurs. Et puis, je reprendrai la parole pour voir avec vous quelles sont les stratégies existantes, s'il y en a, pour permettre de se préserver en termes de santé, pour permettre aussi de transmettre ses savoirs. Enfin, Michel tentera de remettre notre exposé en perspective avec le thème de ce séminaire.

Tout d'abord, voilà les demandes telles qu'elles nous ont été posées. En préambule, il faut dire que si nous avons travaillé dans les hauts-fourneaux, sur le travail des fondeurs, il y avait initialement, une préoccupation générale sur le site en termes de gestion des âges. S'agissant plus particulièrement des fondeurs, voici les demandes que nous avons pu recueillir :

- Dans un premier temps, des demandes de l'ordre des ressources humaines. Quand nous sommes arrivés sur ce site, il y avait un projet de restructuration : comme dans beaucoup d'entreprises à ce moment-là, l'entreprise souhaitait se recentrer sur le cœur du métier et externaliser certains métiers jugés moins « nobles ». Il s'agissait donc, puisqu'on ne souhaitait pas licencier, proposer des mobi-

lités d'un métier à un autre, à tout âge d'ailleurs. C'est-à-dire que l'on pouvait proposer potentiellement à une secrétaire de devenir pontier, à un électricien en maintenance de jour de devenir fondeur, à un cokier de devenir fondeur... On se posait donc des questions sur comment faire pour organiser ces mobilités entre métiers à tout âge, sachant qu'il y a, en plus, un contexte d'évolution technologique important et qu'il s'agit d'automatiser certaines tâches. La demande étant donc : « Non seulement nous avons des opérateurs vieillissants et on veut les faire changer de métiers à tout âge, mais en plus, ils doivent changer de métier en passant un cap technologique. Aidez-nous à réfléchir à cette question ».

- Deuxième grand type de demande qui nous était renvoyé : des demandes autour d'enjeux santé-ressources humaines. Justement les ressources humaines étaient confrontées à cette demande d'organisation de la mobilité, et la médecine du travail disait : « Peut-être faudrait-il se poser la question de la santé dans tout ça ! », c'est-à-dire que c'est bien de réfléchir aux compétences pour faire de la mobilité, ainsi qu'aux conditions nécessaires pour faire de la mobilité à tout âge, mais encore faut-il avoir une idée de l'état de santé des gens à qui l'on propose ces mobilités. Ont-ils des capacités restreintes ? Y a-t-il des inaptitudes sur certains types de tâche ?... Donc : « est-ce que vous ne pourriez pas nous être utiles pour engager cette réflexion et faire que RH et médecine du travail puissent travailler ensemble ? ». La médecine du travail, à ce moment-là, faisait l'hypothèse qu'il y avait sans doute eu sur-sollicitation de certains opérateurs polyvalents, le service de médecine se demandait, à cette occasion de grands mouvements de mobilité, si on ne risquait pas de se retrouver dans une configuration très sollicitante.

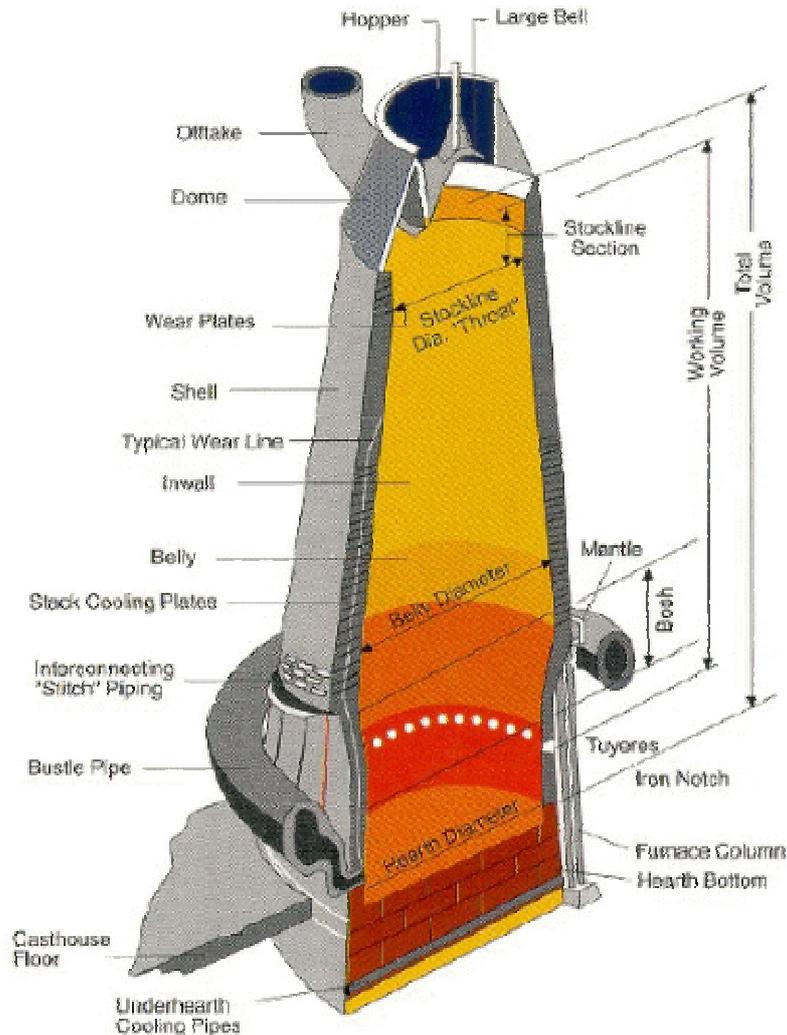
- Des questions un peu plus santé-vieillessement, c'est-à-dire comment évolue l'équilibre des personnes : est-ce qu'on va avoir de nouvelles inaptitudes qui vont apparaître ? Est-ce qu'on peut parler d'usure prématurée dans le métier de fondeur ? Y a-t-il des pathologies professionnelles que l'on peut caractériser sur ces métiers de fondeur et en quoi sont-elles liées avec des parcours professionnels particulièrement durs ? « Pouvez-vous nous aider à repérer des postes de repli, des postes doux autrement dit, où on pourrait reclasser les gens qui sont déjà en inaptitude restreinte ? ».

- Autre demande, avec un enjeu économique. Le postulat était que les anciens sont monovalents : « Quand on prend de l'âge, on n'est plus polyvalent. Or, nous demandons aux gens d'être de plus en plus polyvalents, nous travaillons sur des effectifs de plus en plus serrés, nous pensons que nous pouvons faire de la productivité, de la performance, grâce à la polyvalence. Donc, notre inquiétude est que ces monovalents anciens nous fassent perdre en productivité. Pouvez-vous nous apporter des éléments de réflexion pour les rendre polyvalents ? ».

- Une entrée « conditions de travail » : « est-ce qu'en termes de contraintes de temps, de configuration de l'espace de travail, de risques chimiques toxiques, vous avez des choses à nous dire qui pourraient nous faire penser qu'il y a des risques pour la santé et la sécurité des fondeurs ? ».

- Enfin, quand nous sommes arrivés, il y avait un projet de réfection de l'un des trois hauts-fourneaux et donc, on nous demandait si on pouvait apporter des éléments dans le cadre d'un projet pour ce nouveau haut-fourneau.

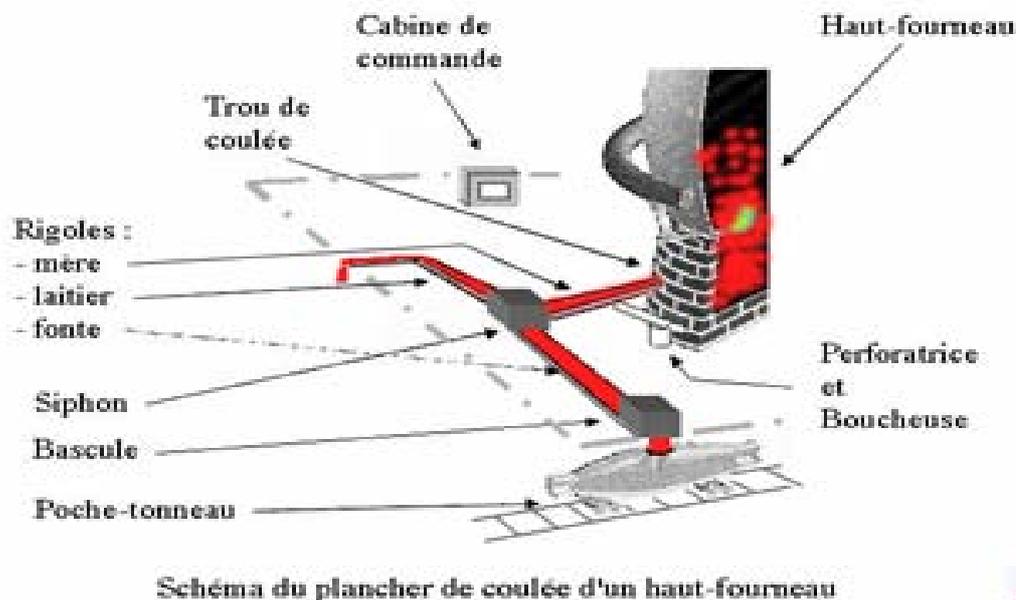
Voilà les demandes que l'on a recueillies. Vous voyez donc que le champ était relativement vaste. Toutes n'étaient pas recevables, toutes n'ouvraient pas à transformations. Aussi, après analyse et négociation, nous avons proposé de travailler sur les thématiques suivantes : qu'est-ce qui constitue le métier de fondeur actuellement ? Comment peut-on caractériser les exigences de ce métier, dans le cadre de quelles contraintes ?



Michel Millanvoye : Un haut-fourneau, c'est en gros une très grande marmite : ça fait une centaine de mètres de haut, sur une trentaine de mètres de diamètre à la base. On fait entrer par le haut du minerai et du charbon, *grosso modo*. Ça fond à l'intérieur et on finit par récupérer du métal en fusion en bas. On va faire sortir ce métal en fusion du haut-fourneau pour pouvoir ensuite le transformer en acier. Mais pour pouvoir le faire sortir, il faut qu'il y en ait un niveau relativement conséquent. Si le niveau est trop bas, on bouche le haut-fourneau de telle manière que le niveau remonte. Cependant, le niveau ne peut pas remonter beaucoup parce qu'au niveau d'une couronne située plus haut, on injecte de l'air chaud sous pression, avec en plus de la poussière de charbon de manière à accélérer la combustion, et si le niveau de fonte remontait trop, ça pourrait ressortir, ce serait la catastrophe totale. On a donc une marge relativement limitée en termes de niveau de métal présent dans le haut-fourneau. Ce qui expliquera certains événements tout à l'heure. Donc, à intervalles réguliers, on bouche et puis on débouche le haut-fourneau pour faire monter le niveau ou pour faire couler le métal.

Les fondeurs, eux, ont la charge de la bonne marche de tout ce qui se passe sur ce qu'on appelle le « plancher de coulée », c'est-à-dire l'espace qui comprend la base du haut-fourneau avec le métal qui coule par le trou de coulée. Ce métal en fusion coule dans une rigole qui est en matière réfractaire, qui est intégrée au sol et qui s'appelle la « rigole mère ». Ce métal en fusion est un mélange, il y a à la fois de la fonte et puis des impuretés et qu'on appelle « le laitier ». La fonte est l'élément intéressant, que l'on va essayer de récupérer et de valoriser. Le laitier, jadis, était jeté, maintenant on sait que l'on peut s'en servir en le pulvérisant pour faire des additifs au ciment, des additifs au

revêtement routier, c'est donc devenu quelque chose d'intéressant aussi. La fonte et le laitier sont séparés. C'est séparé par densité dans un endroit qui s'appelle « le siphon ». Et donc, vous avez la fonte qui coule d'un côté et le laitier de l'autre. On va peu parler du laitier, simplement il y a une chose qu'il faut savoir, c'est que si jamais, au niveau du siphon, quelque chose ne va pas et que de la fonte passe dans le laitier, ça pourrait être complètement catastrophique dans le mesure où ce laitier est pulvérisé par projection d'eau et que s'il y avait de la fonte avec, l'installation exploserait. Vous voyez que c'est un processus un peu risqué. Quant à la fonte, elle va finir par couler dans des wagons sur lesquels on a des poches réfractaires. En général, il y a deux wagons, et les fondeurs peuvent verser la fonte alternativement dans l'un ou dans l'autre au moyen d'un système tout à fait archaïque : c'est une espèce d'objet qui balance et fait aller la fonte d'un côté ou de l'autre et ça s'appelle « la bascule ».



On parlait tout à l'heure d'ouvrir et de fermer le haut-fourneau, bien entendu ça se fait par des machines. Pour l'ouvrir, il y a la perforatrice, une espèce de marteau piqueur géant. Et puis pour fermer le haut-fourneau, on injecte, dans le trou par lequel la fonte sort, une matière réfractaire, un peu pâteuse, par l'intermédiaire de ce que l'on appelle la « boucheuse ». S'il fallait la définir, c'est une espèce de seringue géante dans laquelle on met de la matière et il y a un piston qui va ensuite injecter la matière à l'intérieur du trou de coulée. Ceci est commandé à distance depuis un pupitre de commande ou une cabine de commande, ça dépend des modèles de haut-fourneau.

Voici quelques documents permettant d'illustrer les propos précédents : un fondeur en situation de surveillance avec son équipement (quand il sait qu'il va être photographié), un fondeur faisant une prise de température ou d'échantillon... C'est un peu sale, un peu plein de déchets partout. Il y a beaucoup de fumée. D'ailleurs, les fondeurs, en fonction de la couleur des fumées qui se dégagent, sont capables de tirer des conclusions sur l'état du métal en fusion. Il y a des hauts-fourneaux relativement récents, modernes et gros et puis, il y en a des anciens, petits et dans lesquels, finalement, les tâches sont relativement les mêmes, mais où la difficulté change un peu. Et puis, une autre photo

qui montre un haut-fourneau quand ça va mal : des fondeurs en armure en train d'essayer de régler ce qui ne va pas, auprès d'une rigole où coule à ce moment-là un métal à 1 500°C.

On peut découper les tâches des fondeurs en deux grandes catégories. Il y a ce qui se passe pendant la coulée du métal et ce qui se passe pendant la période de bouchage du haut-fourneau et que tout le monde appelle « l'intercoulée ».



En coulée, les fondeurs ont surtout une charge de surveillance du système. Vous imaginez assez facilement que si le niveau venait à monter dans les rigoles, le métal en fusion sort de la rigole et d'après les dires des fondeurs, ça va très vite et on ne peut pas faire grand-chose, sinon s'enfuir et se précipiter au pupitre de commande pour mettre la boucheuse en route et fermer le haut-fourneau. À partir du moment où on a réouvert le haut-fourneau pour faire couler le métal, il y a des tâches prioritaires. La première de ces tâches prioritaires, c'est de remettre en état le système qui permet de boucher le haut-fourneau, c'est-à-dire la boucheuse. Celle-ci, une fois qu'elle est rétractée, est pleine de particules de métal, de particules de masse de bouchage, il faut vraiment la nettoyer. Ce que les fondeurs font à grands coups de marteau, à grands coups de masse, à grands coups de levier. C'est une tâche extrêmement physique. Deuxième tâche complètement prioritaire, la surveillance de la coulée. Les fondeurs vont surveiller ce qui se passe au niveau du trou de coulée, à distance évidemment, puisqu'il jaillit du métal en fusion, ils vont surveiller l'état de toutes les rigoles, de tout ce qui se passe au niveau du siphon pour être sûrs qu'il y a bien séparation entre le laitier et la fonte ; puis la surveillance, importante aussi, de la bascule, car il ne faut pas laisser une poche se remplir complètement de fonte et éventuellement déborder. Vous imaginez que la voie de chemin de fer et même le wagon d'ailleurs réagissent un peu difficilement à l'arrivée de métal à 1 500°C... Il y a donc une surveillance de tous les instants. Les opérateurs doivent aussi prendre des mesures de température : température de la coulée de fonte et puis ils prennent des échantillons qu'ils vont envoyer par un réseau pneumatique vers un labo qualité. Pendant cette période, ils vont aussi reconstituer un certain nombre de réserves : réserves de tiges permettant d'alimenter la perforatrice qui ouvre le haut-fourneau, approvisionnement en sable, approvisionnement en masse de bouchage pour alimenter la boucheuse... C'est plutôt une période un peu plus *cool* que les autres, même si les fondeurs sont sur le qui-vive tout le temps, c'est quand même, essentiellement, une période de « repos » qui peut durer, en fonction des hauts-fourneaux, une heure, une heure et demie, deux heures, voire plus.

En intercoulée, on n'a pas tout à fait la même situation. C'est essentiellement une phase de nettoyage. Le niveau de fonte est arrivé au plus bas dans le haut-fourneau, on a rebouché le haut-

fourneau et immédiatement on va nettoyer les rigoles : on va débarrasser les rigoles de toutes les crasses qui ont pu s'accumuler. Il faut s'imaginer que le fluide qui coule dans ces rigoles a une certaine viscosité, il a tendance à s'accumuler aux endroits où il y a des imperfections dans la maçonnerie, des petits trous. Donc, il faut absolument retirer ces crasses qui s'accumulent parce que, d'instant en instant, c'est quelque chose qui s'agglomère et ça pourrait gêner la circulation du métal ou du laitier, voire même encombrer complètement la rigole, d'où débordement possible. On va donc nettoyer ces rigoles et puis on va aussi essentiellement faire la réfection des bords de la rigole ; ça s'appelle « le garnissage ». On va mettre du sable, ce qui permet quelque part de rehausser le bord de la rigole. On se met donc un peu à l'abri d'un débordement possible et ça permet aussi d'éviter toutes les petites projections de métal. Il faut imaginer, quand ça coule, que c'est comme au bord d'un torrent : il y a quand même des projections d'eau et on arrive quand même à être mouillé, même si le flux va dans une direction donnée. Le fait de mettre du sable évite que toutes les projections puissent couler sur le bord et donc créer plus de difficultés au nettoyage par la suite.

En conclusion, on est donc dans une situation dans laquelle il y a du risque, on va manipuler, on va travailler sur un matériel chaud. En plus, il faut savoir que c'est un processus à très long délai de réponse. Ce qui se passe dans le haut-fourneau est contrôlé par des opérateurs en salle de contrôle et les modifications que ces opérateurs vont apporter au *process*, en termes de « on augmente la quantité de charbon, on augmente la quantité de minerais ou on la diminue... », les fondeurs n'en « verront », ne pourront effectivement en constater le résultat, qu'au poste suivant, voire deux postes après. Donc, tout ce que vous faites au niveau du processus de fonte du métal dans le haut-fourneau ne se voit qu'entre huit et seize heures plus tard. Un très, très long délai de réponse qui fait que les fondeurs ne savent jamais exactement ce qui va sortir du haut-fourneau.

C'est un *process* qui évolue extrêmement vite. On n'a pas vraiment une maîtrise complète du système. Il y a eu de grandes discussions avec un responsable au niveau de la fonte sur le côté imprévisible du haut-fourneau. Tout ce qui peut se produire est connu, mais on ne sait pas vraiment exactement quand ça va se produire. Ça se dégrade, quand ça doit se dégrader, extrêmement vite : on a vu déborder des rigoles de laitier, on a vu se déboucher un haut-fourneau. C'est quelque chose que les fondeurs gèrent constamment, ils disent : « Il ne faut jamais tourner le dos au trou de coulée. Ça peut changer tellement vite qu'il faut toujours regarder ce trou de coulée, toujours surveiller la coulée ». Je passe sur les petites projections de fonte, les fumées diverses...

C'est du travail physique extrêmement lourd. Il y a des contraintes de temps que l'on trouve lors de la période d'intercoulée, au moment du nettoyage, parce que cette période de nettoyage est parfaitement bornée en temps : elle est bornée par la rapidité avec laquelle le haut-fourneau va se remplir. Passé un certain niveau il faut absolument pouvoir déboucher, sans ça, ça peut être catastrophique. Donc, que le nettoyage soit fini ou non, il faudra déboucher à un moment donné. Cela dit, si le nettoyage n'est pas fini, pour les fondeurs c'est extrêmement gênant, car eux se trouvent dans une situation risquée. Donc, ils vont mettre un « coup de collier » terrible pour pouvoir faire le nettoyage des rigoles dans le temps qui est imparti. D'où des contraintes de temps importantes, mais qui sont très diverses en fonction du type de haut-fourneau. Un petit haut-fourneau va se remplir finalement très vite, mais la longueur des rigoles à nettoyer est à peu près la même que celle d'un grand haut-fourneau. Donc, quand on a un petit haut-fourneau, on va physiquement travailler davantage parce que le temps nécessaire au nettoyage est faible. Si on est affecté à un gros haut-fourneau, la capacité du haut-fourneau est plus grande, donc le temps de nettoyage est beaucoup plus important. Pour donner une idée, dans un petit haut-fourneau, il n'y a pratiquement pas de temps de repos hors la surveillance de la coulée. Dès qu'on a fini de nettoyer, on réouvre le haut-fourneau. Par contre, dans un grand haut-fourneau, quand on a fini de nettoyer, on peut encore passer une heure dans la salle de repos, à manger, à se reposer, à se laver... Donc, en fonction du haut-fourneau sur lequel on est affecté, il y a des modifications de la pénibilité du travail. Bien entendu, tout cela se déroule en processus à feu continu. Il n'est pas question d'arrêter un haut-fourneau, sinon il n'y a plus qu'à le démolir. Donc on travaille en horaires alternants.

Les fondeurs maintenant. Les fondeurs qui assurent le fonctionnement du système sont soixante-quatorze, du moins au moment de l'étude, répartis en cinq équipes. Le rythme de travail, c'est deux postes du matin, deux postes d'après-midi, deux postes de nuit et quatre jours de repos. On travaille sur cinq équipes en rotation courte.

Si on croise l'âge des personnes et leur ancienneté comme fondeurs, on voit alors qu'il y a quarante personnes qui sont des fondeurs expérimentés, mais du côté des vieillissants ; seize fondeurs jeunes, qui ont été recrutés dans les années précédentes : il n'y en a pas un qui ait plus de trois années d'expérience ; et puis dix-huit fondeurs âgés aussi, mais qui ne sont pas très expérimentés dans la mesure où ce sont des personnes qui viennent d'autres secteurs de l'entreprise, en majorité de la cokerie. Il y a eu une modification au niveau de la cokerie, il a donc fallu recycler ces opérateurs et comme ils étaient, en principe, habitués à travailler à la chaleur, il a semblé à l'entreprise que c'était plus évident de les utiliser comme fondeurs.

Il y a une certaine incertitude qui traîne dans l'entreprise sur le nombre d'années d'expérience nécessaire pour faire un bon fondeur : quelqu'un qui va bien maîtriser le *process*. Il traîne dans l'entreprise l'idée selon laquelle il faut dix ans pour faire un bon fondeur. Tout le monde dit ça : les chefs de poste, la maîtrise au niveau fonte, les opérateurs. Pourtant, tout le monde est d'accord pour dire aussi qu'il y a des gens qui en dix ans ne seront pas forcément suffisamment expérimentés : « Quand on n'est pas bon, finalement on n'est pas bon et dix après, on ne sera toujours pas au niveau nécessaire ». On vous dit aussi : « Quelqu'un qui est vraiment bien, en deux/trois ans, c'est un bon fondeur ». Mais d'un autre côté, quand l'entreprise essaie de lister le nombre de fondeurs vraiment expérimentés, vraiment compétents, eh bien le bilan est un peu négatif dans la mesure où ce nombre-là est relativement faible. Donc, on a décidé de qualifier d'« expérimentés » tous ceux qui avaient plus de dix ans d'expérience dans le métier de fondeur et de « novices » tous ceux qui n'avaient pas ces dix ans, tout en espérant que ce ne soit pas complètement la vérité. On a donc un effectif un peu particulier, avec quarante expérimentés et trente-quatre autres personnes qui le sont beaucoup moins.

Et puis, en physiologie, on dit toujours que jusqu'à 40 ans, on ne s'aperçoit pas beaucoup du vieillissement et qu'à partir de 40 ans, il y a un certain nombre d'événements corporels qui montrent que finalement le corps change, ne serait-ce que le fait qu'on commence à porter des lunettes à un moment donné. On a donc coupé, *grosso modo*, à 40 ans : au-dessous, on va dire que c'est plutôt des jeunes et puis au-dessus, on va dire que c'est plutôt des vieillissants.

Je vous ai dit que la coulée c'était plutôt moins fatigant et que l'intercoulée, le nettoyage, c'était plutôt fatigant. Ce qu'il faut bien voir, c'est que, quand on va nettoyer les rigoles, la rigole que vous nettoyez, même s'il ne coule plus de métal dedans, elle est encore à 750°C. Et 750°C, même avec le manteau de protection, la voilette... J'ai fait l'expérience... Vous restez sur place au bord de la rigole une minute, pas plus ! Au bout d'une minute, toutes les parties qui étaient un peu découvertes, notamment le cou, commencent à vous brûler complètement et vous vous reculez. Ce qui implique que toutes les tâches sont extrêmement morcelées. Si l'on regarde les chiffres de surface de structures qui entourent les fondeurs : une rigole à 750°C, les bords du siphon entre 780°C et 200°C. Vous voyez que tout ce qu'il y a dans l'environnement proche du fondeur est extrêmement chaud, donc une charge thermique extrêmement importante. Et puis le nettoyage s'effectue quand même avec des moyens extrêmement rustiques. C'est-à-dire que l'on va d'abord essayer de décoller les crasses qui sont collées à la paroi à la pelle. Au passage, une pelle, ça ne s'utilise pas très longtemps sur une paroi de rigole qui est à 750°C, car elle a tendance à fondre tout de suite. Alors, les fondeurs s'en servent pour gratter les bords. Vous imaginez ce que ça peut représenter physiquement que d'aller gratter, alors que la rigole c'est quelque chose de profond, donc vous êtes penché en avant au-dessus de quelque chose à 750°C : on essaie de gratter tout ce qui veut bien se décoller, on le balance au fond de la rigole pour que ça soit emporté par la coulée suivante. En général, ça ne suffit pas, donc on va y aller au levier. Il y a différentes tailles de levier.

Valérie Pueyo : Dont certains qu'on n'a pas pu porter.

Michel Millanvoye : Il faut bien dire qu'une barre à mine ça pèse dans les dix-sept kilos. Vous avez donc une tige en acier que vous utilisez pour casser la crasse : vous plantez la barre à mine et vous tirez. Éventuellement, d'ailleurs, comme on est obligé de prendre pied juste au bord de la rigole, à l'endroit où il y a du sable et tout un tas de saletés qui éventuellement se décrochent, vous pouvez glisser avec le pied en avant et tomber. On a vu ça. Heureusement, la personne est tombée en arrière, pas dans la rigole ! Mais c'est extrêmement physique. Et puis, il arrive qu'en tirant sur le levier, on ne décolle rien du tout. Donc, on va chercher une masse, qui pèse cinq/six kilos, et puis on va taper sur le levier à grands coups. Simplement, en termes physiques, ça, c'est déjà un type de tâche qui vous amène à un épuisement extrêmement, le tout avec un environnement thermique extrêmement important. Vous imaginez la difficulté. Évidemment on est bien dans une situation risquée.

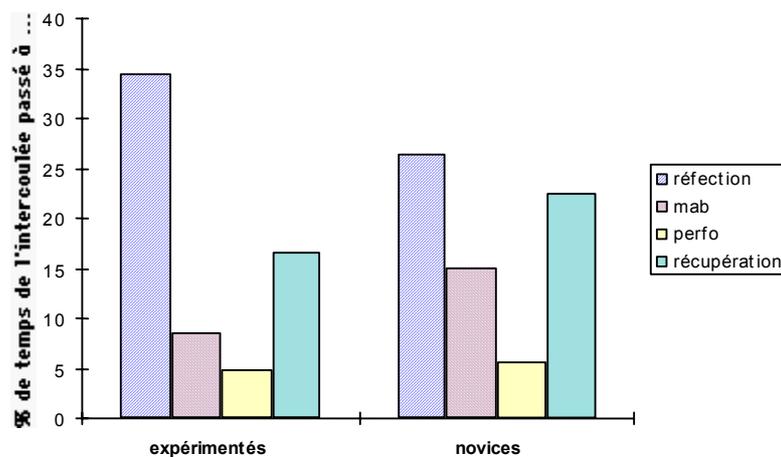
Les fondeurs qui font cette réfection, combien sont-ils ? Affectés à un haut-fourneau, il y a trois fondeurs, éventuellement quatre, si c'est un gros haut-fourneau ! Vous voyez que ce n'est pas beaucoup. Donc, si vous pensez que lors d'une phase de nettoyage, il y a un fondeur qui va tout de suite s'occuper de la boucheuse, il reste deux fondeurs. Deux fondeurs pour nettoyer toutes les rigoles, ça veut dire que chacun va travailler de son côté. Et puis, de toute façon, on ne travaille pas par longues séquences. On ne travaille que quelques dizaines de secondes, puis on se recule le temps de récupérer un peu, et puis on recommence. Donc, les possibilités d'entraide entre fondeurs ne sont pas énormes. Alors, quand je vous disais tout à l'heure : « Deux fondeurs arc-boutés en même temps sur la barre à mine », ce n'est pas un spectacle que l'on voit si souvent que ça.

S. Eisenreich : Ça, c'est une équipe sur un grand haut-fourneau, la composition est-elle la même sur un petit haut-fourneau ?

M. Millanvoye : Pour vous donner une idée, sur les deux petits hauts-fourneaux, en général, il y avait trois personnes, et quatre personnes sur le gros.

S. Eisenreich : Ce n'est pas incohérent par rapport à ce que vous dites ?

M. Millanvoye : Ça peut paraître incohérent comme ça. Reste à voir la nature des personnes qui sont affectées aux uns et aux autres, puisqu'on a vu qu'il y a des novices et des âgés. Il y a quand même une certaine organisation, de manière à ce qu'il y ait suffisamment de gens opérationnels, on va dire, sur les planchers.



Répartition des tâches selon l'expérience professionnelle

Donc, peu de gens. En plus, les seize jeunes que l'on a vus apprennent un autre métier que le métier de fondeur. En fait, ce sont de futurs agents d'exploitation et ils sont formés à être fondeurs, opérateurs de salle de contrôle, agents de maintenance, surveillants d'installation. Donc, ça fait quatre métiers différents et en fait ils tournent sur ces différents métiers. Ce qui fait dire aux fondeurs expérimentés âgés : « Il paraît que l'entreprise a embauché des jeunes. Vous les voyez, vous ? Nous, pas ! ». Cette relève jeune n'est pas suffisamment présente. En plus, les expérimentés et les novices âgés eux-mêmes vivent leur métier avec des formes de temps partiel. Notamment, il y a une préretraite progressive pour les fondeurs de plus de 55 ans. Et à partir de 50 ans, on peut aussi bénéficier de RTA, c'est-à-dire « retrait temporaire d'activité ». Ce qui amène les gens, en gros, à 85 % du temps. Ce qui veut dire que tout ça se combine pour rendre les équipes en place instables, et moins riches en jeunes que ce qu'on aurait pu imaginer au départ. Ce qui veut dire que la charge de travail physique et à la chaleur retombe très fortement sur la population vieillissante. Il n'y a donc pas beaucoup de marge de manœuvre. Et quand on regarde les tâches exécutées par les uns et les autres, on s'aperçoit que les expérimentés, très majoritairement, assurent les tâches difficiles, à savoir les tâches de réfection : travail physique, à la chaleur. Les novices aussi, bien entendu, car il peut très bien arriver au fil des rotations, qu'un jour, sur un trou de coulée, il n'y ait que des novices. Donc, évidemment, ils vont faire de la réfection. Mais ils en font plutôt moins. En plus, chez les expérimentés ce travail de réfection, c'est essentiellement celui du trou de coulée et de la rigole mère, c'est-à-dire la première partie de rigole qui est immédiatement à côté du haut-fourneau. Alors que les novices vont être plutôt affectés à la réfection des [...]. Pour tout ce qui est entretien de la machine à boucher, entretien de la perforatrice, c'est à peu près égal entre les expérimentés et les novices. Pour les différentes tâches de récupération, c'est plutôt les novices qui s'en chargent. Alors, pourquoi les expérimentés sont davantage exposés pendant les tâches de réfection ? Tout simplement parce que nettoyer une rigole, ça demande de l'expérience et il ne faut surtout pas abîmer la rigole. Si vous abîmez la rigole, il va falloir remaçonner derrière avec un produit réfractaire. Or, on n'a pas le temps de faire ça. Donc, c'est extrêmement important de bien nettoyer mais de ne pas abîmer. Ce sont donc les expérimentés, systématiquement, qui le font.

[*Question* :] La récupération, c'est quoi ?

M. Millanvoye : Les tâches de récupération, c'est, par exemple, quand il y a débordement d'une rigole de laitier, c'est-à-dire des événements qui ne font pas partie des tâches courantes. La réfection d'une rigole au niveau laitier, en principe, c'est moins pénible que la réfection de la rigole mère. Mais c'est aussi un endroit, bien qu'étant surveillé, au niveau duquel il peut arriver assez vite des débordements, car le laitier n'a pas la même consistance que la fonte et que les fondeurs surveillent davantage la fonte. Mais s'il y a un petit débordement de laitier, ce n'est pas très grave parce qu'il y a suffisamment de petits remparts en sable pour canaliser ce débordement. Cependant, il va falloir remettre ça en état avant la coulée suivante. Donc ça, c'est ce qu'on a appelé des tâches de récupération et c'est plutôt les fondeurs novices qui le font.

Dans le cadre de cette étude, il a quand même fallu jauger la pénibilité du travail. On a utilisé un outil classique, qui est une méthode d'analyse proposée dans une norme, c'est le WBGT (*Wet Bulb Globe Temperature*), c'est la température humide et de globe noir. En gros, c'est quelque chose qui va être basé sur les paramètres thermiques de l'ambiance (rayonnement et humidité et vitesse de circulation de l'air), les efforts physiques exercés par les fondeurs et l'acclimatement des fondeurs à la chaleur, la norme prévoyant qu'il y ait des gens acclimatés ou non acclimatés. La combinaison de tout ça donne un indice numérique que l'on va comparer à des valeurs limites. On a utilisé les chroniques d'activité que les ergonomes réalisent habituellement : d'un côté, les différentes actions qui sont menées et, en fonction des types d'action, on a pu déterminer les efforts que ça représente et donc on peut chiffrer les classes de dépenses énergétiques ; et de l'autre, le lieu dans lequel les fondeurs sont : évidemment on a fait des mesures thermiques et déterminé les paramètres thermiques. Les fondeurs étaient tous acclimatés à la chaleur. Donc, on peut calculer le WBGT. Tout ce qui est en rouge correspond à une phase où l'on dépasse une exposition globale effort physique et ambiance thermique...

On peut se poser des questions sur quelles sont nos formes d'actions sur ce type de tâche ? On a beaucoup discuté avec l'entreprise. Classiquement, l'ergonome va proposer d'agir sur un certain nombre d'éléments. Si on essaye d'agir sur le *process*, il est évident qu'il n'y a pas beaucoup de marge d'action. On ne peut pas modifier le fonctionnement du haut-fourneau, on peut difficilement agir sur l'ambiance thermique qui est liée directement à la coulée du métal. On pourrait imaginer des rigoles qui s'encrassent moins. Ce qui n'a pas fait sauter nos interlocuteurs de joie, ceux-ci nous ont dit : « Même les Japonais n'y arrivent pas ». Évidemment, ce qu'on peut immédiatement proposer, c'est davantage de temps de récupération pour les fondeurs pendant le nettoyage et ce d'autant plus que ce sont, en grande majorité, des gens vieillissants. Alors, « davantage de temps de récupération », ça pourrait vouloir dire avoir un temps d'intercoulée plus important, mais ça, pour l'instant, ce n'est pas possible, car ça dépend directement des capacités du haut-fourneau. On pourrait aussi se dire : « est-ce qu'on ne pourrait pas ralentir le débit du haut-fourneau pendant les phases d'intercoulée ? ». Dans l'idéal oui, mais ça veut dire qu'il faut le programmer seize heures avant ou huit heures avant. Or, on ne sait jamais complètement les caractéristiques du minerai que l'on enfourne dans le haut-fourneau, donc on ne peut pas imaginer de programmer ça. Vous voyez donc qu'au niveau du *process*, il n'y a pas beaucoup de possibilités.

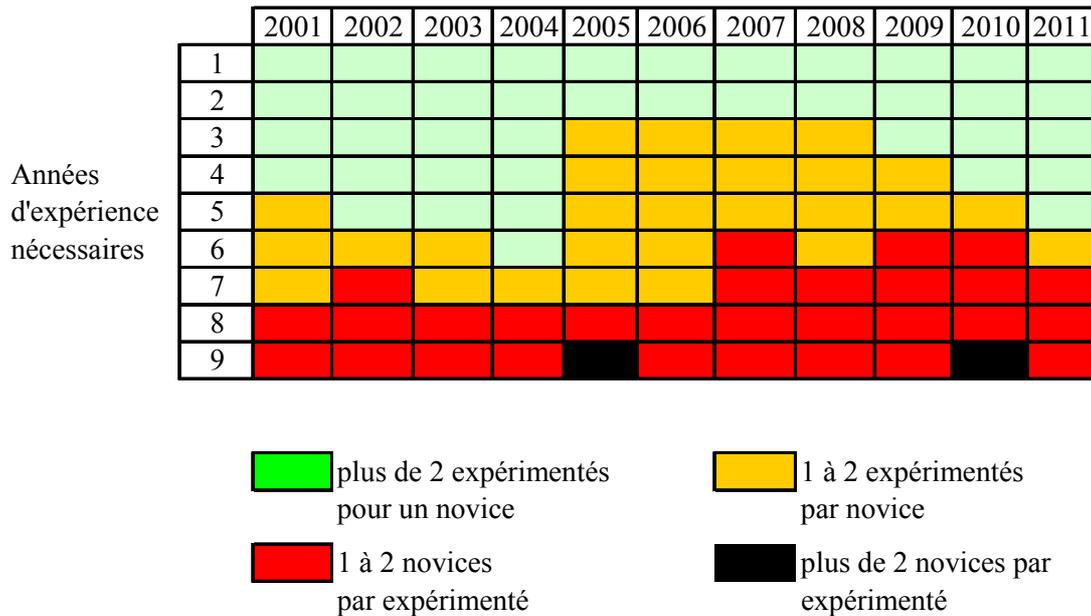
Il y a évidemment la possibilité de mécaniser le nettoyage. Effectivement, dans les hauts-fourneaux récents qui sont beaucoup plus grands, où il y a beaucoup plus de place pour circuler, on a la possibilité d'utiliser une mini-pelle mécanique. Cela dit, les fondeurs disent : « La mini-pelle, c'est bien, mais ça fait pas tout. Il faut quand même que l'on y passe, soit avant, soit après. Et en plus, avec la mini-pelle, on risque d'abîmer la rigole ». Et donc, ils sont un peu critiques vis-à-vis de cet outil.

[*Question* :] Cette remarque des fondeurs sur la mécanisation du nettoyage des rigoles, est ce que ça se vérifie ou est-ce que c'est aussi une remarque qui est faite par peur de perdre son poste ?

M. Millanvoye : Oui, on y a pensé. Mais on a effectivement toujours constaté sur le haut-fourneau dans lequel une mini-pelle était utilisée que les fondeurs expérimentés soit commençaient à gratter la rigole avant l'utilisation de la mini pelle, soit étaient obligés de repasser derrière, parce qu'il y a des endroits où la mini-pelle ne peut pas aller et on ne peut pas gratter finement avec. Donc, systématiquement, on a vu les deux. On serait donc plus enclins à penser que ce n'est pas une stratégie particulière de peur. Sachant qu'actuellement tout le monde est d'accord pour dire que trois fondeurs sur un haut-fourneau, c'est la quantité limite d'hommes que l'on peut laisser. Ce n'est pas possible de gérer un haut-fourneau à deux, dans l'état actuel de la technique en tout cas.

Alors, évidemment, on a proposé à l'entreprise d'avoir des fondeurs en plus. C'était tellement simple ! Ça permettait des coups de main, alors qu'ils ont bien du mal à s'en donner, ça permettait d'avoir des fondeurs qui se reposent, du moins qui récupèrent un peu pendant que les autres étaient en train de faire un travail physique dur. Il est évident qu'ils fonctionnent à l'effectif le plus réduit possible et le responsable du département fonte disait : « Des fondeurs en plus ? Je ne peux pas ! Je n'ai pas le droit ! ». Ils sont complètement verrouillés par le côté financier de l'histoire.

Quelques mots à présent concernant la relève des anciens. Malgré tout, l'entreprise a commencé à embaucher des jeunes. Il y a donc cette incertitude sur les dix ans nécessaires à acquérir l'expérience. Pour essayer d'apporter un peu d'eau au moulin, on a essayé la clef de détermination suivante : on a raisonné à effectif constant de fondeurs, c'est-à-dire soixante-quatorze personnes et au fil des années, dans l'effectif, on enlève les fondeurs qui partent en retraite. On avait considéré plusieurs cas de figure, mais j'ai choisi de donner celui avec départ à 58 ans. Tout simplement parce que, dans les préretraites progressives, les fondeurs avaient une certaine liberté de choix et beaucoup décidaient de fonctionner à plein temps et d'économiser les jours et les mois de préretraite pour les prendre tous en même temps à la fin. Donc, ça les amenait à partir plus vite, d'où cette idée de départ à 58 ans. Donc, au fil des années on a simulé le maintien de cet effectif en faisant partir les fondeurs ayant atteint 58 ans et en les remplaçant par un effectif identique de jeunes embauchés.



Ressources en expérience dans l'hypothèse d'un départ à 58 ans

On a mis en ordonnée les années d'expérience. Ça donne le profil suivant, au fil des années et selon l'expérience nécessaire pour faire un fondateur (on ne sait toujours pas vraiment cette quantité). Tout ce qui est vert, ce sont les situations dans lesquelles il y a plus de deux expérimentés pour un novice et donc, à ce moment-là, le fonctionnement sur le plancher de coulée est assuré. Quand c'est en orange, il y a un à deux expérimentés par novice, mais pas deux expérimentés tout le temps. En rouge, il y a un à deux novices par expérimenté. Et puis en noir, c'est franchement très peu d'expérimentés, les novices sont largement majoritaires. Donc, en fonction de ces *scenarii*, vous voyez quand même les difficultés pour l'entreprise, si effectivement il faut dix ans pour faire un fondateur ; quand ils vont arriver vers sept/huit ans, on va se retrouver, quelles que soient les années, dans la situation où finalement le nombre de novices risque beaucoup d'excéder celui des expérimentés, et donc on peut se demander si ça ne va pas entraîner une perte de compétence pour l'entreprise. Ce qui veut dire que les embauches de jeunes qui ont été effectuées, se sont faites tard. La capacité pour transmettre le métier n'aura pas été utilisée à plein.

On a déjà un peu parlé de la rotation des jeunes sur différents métiers. Cela entraîne un certain nombre de problèmes. D'une part, ils tournent trop et donc, les fondateurs se plaignent de ne pas les avoir suffisamment à leur disposition pour qu'ils les aident. Et d'autre part, le transfert du métier, bien qu'il y ait un côté théorique à l'apprentissage, se fait surtout par compagnonnage : on regarde faire et on fait. Or, ceci n'est pas du tout facile par cette rotation.

Ici même, lors de son exposé dans ce séminaire il y a deux/trois ans, la québécoise Esther Cloutier nous avait proposé une typologie des différentes façons de transmettre le métier entre un expérimenté et un novice : montrer au novice comment procéder, montrer et faire faire (en se retirant ou en restant présent), faire ensemble, organiser une simulation, faire répéter le travail, vérifier le travail effectué, expliquer différentes méthodes, répondre aux questions, poser des questions au novice, recueillir les suggestions et tester leur réalisation ou enfin anticiper sur la survenue de difficultés. Finalement, nous, ce qu'on a pu constater, c'est uniquement en termes de stratégies de passation du métier : montrer aux novices comment on fait, faire ensemble et répondre aux questions du novice. Et nous n'avons vu ça que lorsqu'il y avait quatre personnes et pas trois sur le plancher de coulée. Car, lorsqu'il y a trois personnes, il n'y a pas du tout possibilité de se retrouver à deux pour faire la même tâche. L'effectif est trop juste. Ce qui veut dire que non seulement les jeunes appren-

ment différents métiers et ne sont pas là assez, mais aussi que lorsqu'ils sont là, il n'y a pas la possibilité vraiment de transférer le métier, car il n'y a pas assez de monde sur le plancher.

Les jeunes tournent beaucoup, mais même parmi les âgés, il y a quelque chose qui est en train aussi de désorganiser les équipes constituées, c'est qu'il commence à y avoir de la polyvalence entre hauts-fourneaux. Ainsi quelqu'un qui avait l'habitude de travailler sur un haut-fourneau donné commence à tourner sur les autres hauts-fourneaux, dans la mesure où il faut assurer le fait qu'il y ait toujours suffisamment d'expérimentés sur les planchers. Ceci évidemment gêne encore le fonctionnement des équipes, dans la mesure où, au lieu de tourner avec un effectif connu, elles vont tourner avec des gens qui n'ont pas forcément l'habitude de travailler ensemble. Ce qui gêne aussi, quand les jeunes sont là, la transmission du métier dans la mesure où la façon de gérer la coulée peut être différente entre un expérimenté et un autre.

Valérie Pueyo : Je vais essayer de vous donner quelques exemples de ce que vient de vous raconter Michel. Finalement, on s'est posé la question, dans cet environnement un peu rude, de savoir s'il y a des stratégies de préservation, la possibilité individuellement et collectivement de se préserver, et qu'est-ce qui fait que les choix organisationnels et techniques de ce processus puissent permettre ou non ces stratégies de préservation et de transmission de compétences ? Ce qu'on a pu voir, c'est qu'il y avait des compétences : le métier de fondeur, contrairement à ce qu'il y avait de répandu dans l'entreprise, ce n'était pas qu'un « métier de gros bras ». Donc, il ne s'agissait pas uniquement de résister à la chaleur pour être un fondeur performant ou expérimenté, mais il fallait aussi beaucoup de compétences et de savoir-faire. On s'est donc posé la question de la transmission de ces savoir-faire et des conditions mises en place pour cette transmission.

Le premier exemple que l'on voulait vous donner, c'était le cas d'une situation où il y a un problème : on n'arrive plus à déboucher le haut-fourneau. Rappelez-vous ce que disait Michel, c'est comme dans une marmite : ça risque de déborder, ça risque de couler sur le plancher de coulée. On risque de devoir partir très vite en courant, c'est une situation qu'il faut éviter à tout prix. Donc, quand on n'arrive plus à déboucher automatiquement le haut-fourneau, on y va avec une lance à oxygène et il faut aller déboucher le haut-fourneau manuellement. L'intervention se fait avec la barre à mine, près du trou de coulée, avec une immense lance, comme des pompiers, sauf que là, il s'agit de déboucher le trou de coulée, sinon ça monte en pression et ça déborde. Alors, pourquoi on s'est intéressé à ça ? Parce que, en fait, ça arrive assez souvent : une, deux, trois fois par semaine, par trou de coulée, par haut-fourneau. C'est considéré par l'entreprise comme un événement critique. Or, c'est justement dans ces situations un peu critiques qu'ils risquent de se retrouver s'il n'y a pas assez d'expérimentés par trou de coulée. On a donc voulu attirer leur attention sur cette situation-là. Alors qu'est-ce qu'on voit dans cette situation ? C'est que les experts, qui sont aussi des vieillissants, sont toujours en première ligne. Donc, du point de vue de la préservation de leur santé... là, ça n'existe pas : ils sont vraiment les premiers exposés. C'est une opération qui est toujours conduite par le plus expérimenté. Il y a une espèce de chaîne qui se fait avec le plus expérimenté qui va aller à l'assaut du trou de coulée, qui est devant, à la chaleur, exposé à la fumée pleine de toxiques avec un risque physique de brûlure, car lorsque le haut-fourneau se débouche il y a la fonte en fusion qui arrive. Donc, c'est très risqué. Il y a une préservation, du moins un éloignement des jeunes et des novices (et des ergonomes). En effet, il y a, d'une part, le souhait de les protéger et d'autre part, le souhait de ne pas les avoir dans les jambes et de ne pas avoir à les surveiller. Il y a une gestion du risque pour soi, pour les autres et aussi pour le processus, qui aboutit à un éloignement des jeunes et des novices.

Pourquoi assiste-t-on aussi à cet éloignement ? Les fondeurs nous ont expliqué que, d'une part, c'est très risqué et que d'autre part, les conditions faites pour transmettre leurs savoir-faire ne leur permettent pas d'avoir confiance dans ces jeunes. Ces jeunes, comme disait Michel, un jour ça va être Gérard, le lendemain c'est Claude qui va arriver ; on n'a pas le temps de tisser avec eux une relation de confiance, on n'a pas le temps de leur apprendre des savoir-faire de prudence, on n'a pas

le temps de leur transmettre des savoir-faire techniques. Donc, leur transmettre, leur permettre de voir ce que les expérimentés sont en train de faire, et leur permettre d'être près d'eux, c'est prendre le risque que la personne ait un comportement tout à fait inattendu et risqué pour elle et pour eux, et donc ils préfèrent les éloigner. De plus, eu égard au temps nécessaire pour former quelqu'un au métier de fondeur, les expérimentés considèrent que certains des anciens cokiers sont plus âgés qu'eux et donc que le temps de leur transmettre le métier, ils seront déjà partis à la retraite. Il vaut alors mieux les éloigner pour les préserver plutôt que de leur transmettre le métier. Donc, il n'y a pas de possibilité de transmettre les savoir-faire et les stratégies de prudence. Cela se solde par une difficulté à transmettre le savoir-faire et une exposition des plus expérimentés. Ça, c'est une situation qui est vraiment la résultante de choix d'organisation du travail : faible effectif, polyvalence... et d'un type de processus aléatoire et risqué qui amène à prendre ce genre de décision.



équipe	opérations	qui fait ?	« Style » objectifs
4 jeunes dont 2 novices	Retrait Nettoyage Remplissage total	2 novices	Gestion immédiate risque Obj : faire au plus vite
3 jeunes 1 ancien (2 novices 1 exp)	Retrait Nettoyage Remplissage partiel ... total (coulée)	1 novice (conseils ancien)	Gestion étendue risques Objs : production, qualité, sécurité
2 jeunes 2 anciens (2 novices 2 exp)	Retrait Nettoyage Remplissage partiel ... total (coulée)	1 novice Aide anciens Anciens Novice (conseils)	Gestion étendue/risques, santé, formation Objs : production, qualité, santé, formation
1 d. Mais incident	1 d.	1 novice fait tout (conseils)	Gestion étendue risques Objs : production, qualité, sécurité

Deuxième situation, qui correspond aux difficultés qu'il y a à former ces jeunes et les choix et la contradiction qu'il y a, à un moment donné, entre transmettre mon savoir-faire à un jeune et me préserver au niveau de la santé : souffler un coup, profiter d'un moment un peu plus « calme », pour prendre une pause. Parfois, ces choix sont percutés par le fait que l'on est dans un processus aléatoire et que l'on ne peut pas prévoir, on ne peut pas anticiper sur la manière dont ça va se passer. Ainsi, dans cet exemple, c'est une équipe où ils sont quatre, il y a des novices et des expérimentés, et ils prennent une décision : le premier nettoyage, on va faire un nettoyage assez lourd, comme ça justement, on pourra être un peu plus calme dans le prochain nettoyage pour pouvoir transmettre des choses aux petits jeunes qui sont là. On a un peu de chance, ils sont là depuis un petit moment, donc on va essayer de les soigner. Ils en mettent donc un bon coup. Leur engagement physique est très lourd. Tous les membres de l'équipe se donnent à fond. Et puis, le deuxième nettoyage arrive, celui qui devait être plus calme, et il y a un des anciens qui, effectivement, au lieu de souffler un coup, se dit : je vais essayer de montrer des trucs aux jeunes : comment on nettoie, comment on utilise la pelle, la barre à mine de façon à bien nettoyer et à ne pas abîmer les rigoles. Lui, il fait le choix et l'explique comme ça : plutôt que de se reposer et de souffler, il prend du temps et de l'énergie physique pour expliquer des choses au jeune et lui montrer. Mais, tout ça est balayé par le fait que durant ce nettoyage, on découvre une fissure dans une rigole. Là, il faut intervenir de manière massive et toute l'équipe doit se réengager. Donc, le choix lourd qu'il avait fait, et le choix

aussi de l'équipe de faire un premier nettoyage conséquent et puis de se reposer un peu plus au deuxième, est complètement balayé par cet incident. Ces moments de formation sont très rares et vous voyez comment ils peuvent être percutés et fragilisés par le *process*, et puis aussi, il faut bien le dire, par le faible effectif.

Enfin, le dernier exemple permet d'illustrer la gestion des risques, et on y voit combien la composition de l'équipe va faire varier cette gestion. Cette dernière va parfois permettre de faire de la formation, de veiller à la qualité, de veiller à la sécurité et à la santé des membres de l'équipe, mais elle est percutée en permanence par les aléas et par le caractère incidentel du processus.

Premièrement, l'instabilité de l'équipe : vous arrivez un matin, vous croyez avoir rendez-vous avec des gens, vous avez tissé des relations avec les gens, puis vous revenez le poste d'après et l'équipe a totalement bougé, les gens ne sont plus du tout les mêmes. Alors, première configuration de l'équipe : quatre jeunes fondeurs, dont deux qui sont vraiment des novices, qui ont été embauchés depuis très peu de temps et deux qui sont un peu plus expérimentés, mais qui ne sont pas chevronnés. On est allé observer ce qui se passait au moment où ils sont en train de nettoyer, c'est-à-dire au moment de l'intercoolée, comment ils gèrent la machine à boucher, c'est-à-dire la machine qui sert à boucher le haut-fourneau, comment ils vont se consacrer à cette machine, sachant qu'elle est stratégique parce qu'il faut qu'elle soit prête au cas où le haut-fourneau aurait décidé de manière tout à fait tyrannique de se déboucher. Dans cette configuration de l'équipe, ils vont tout de suite s'occuper de la machine en espérant que le haut-fourneau ne se redébouche pas tout seul de manière intempestive, car ils ne sont pas très sûrs de leur bouchage. Ils ne sont pas très chevronnés les uns et les autres, donc ils prient pour que ça ne débouche pas. Ils vont gérer le risque de façon très localisée autour de cette machine, en essayant d'aller au plus vite, en se disant : « On soufflera après, mais déjà on s'occupe de la machine ».

Quand on injecte des personnes expérimentées dans la situation, c'est la même équipe, mais petit à petit les jeunes sont remplacés par des vieillissants expérimentés, la gestion de cette phase est complètement différente, l'équipe va temporiser : on ne va pas gérer tout de suite la machine à boucher. On va aider le petit jeune à remplir la machine, on va donner des conseils pour le remplissage de cette machine, on va nettoyer aussi les rigoles avoisinantes, on va essayer de se répartir des tâches... Donc, la gestion des risques est étendue, c'est-à-dire que l'on va s'occuper de l'ensemble du plancher de coulée et de tous les points stratégiques qui pourraient être dangereux et pas seulement de la machine. On anticipe aussi sur les risques à venir et on prend le temps de former les jeunes, de transmettre des petits savoir-faire de prudence. On est dans une configuration un peu bénigne, où on arrive à gérer les choses de manière un peu plus tranquille, mais qui est très rare. Donc, on peut dire qu'il y a des stratégies, dont une ici, (Corinne Gaudart a parlé de « stratégies multifonctionnelles »), que l'on peut repérer chez des opérateurs vieillissants et expérimentés qui poursuivent à la fois des objectifs de sécurité, de santé, de formation, de qualité, etc. Donc, ces compétences-là et ces stratégies existent dans certaines conditions d'organisation du travail et dans certaines conditions de tranquillité du *process*. Elles n'existent pas en revanche chez les jeunes, puisqu'ils ne sont pas encore expérimentés.

Mais en revanche, elles sont complètement percutées et balayées dès qu'il y a un incident technique. Dans la situation actuelle, non seulement on peut très difficilement transmettre les savoir-faire, non seulement les conditions organisationnelles font que l'on a des équipes très instables, mais en plus, il est vrai que ce *process*, tel qu'il est, même chez les anciens expérimentés, dans ces conditions d'effectif et de technique, ne permet pas ou très difficilement de mettre en place des stratégies de préservation et/ou de transmission de savoir-faire. On est dans une situation où l'on comprend pourquoi les gens, dans les aspirations à la retraite, disent partir ou rester, pas de juste milieu, car c'est très difficile.

Michel Millanvoye : En guise de conclusion et d'ouverture de discussion, j'ai relisté les différentes caractéristiques du métier, ou du moins certaines, en repensant à tout ce qui a été dit depuis deux jours, notamment ce qu'évoquait Francis Derriennic hier dans son exposé, en termes d'éléments qui peuvent plus facilement conduire à une difficulté plus grande et donc éventuellement à des départs anticipés, ou au contraire au maintien dans l'emploi. Si j'avais à caractériser ce métier, il est évident qu'il y a un côté pénibilité physique extrêmement important du fait des efforts et de la chaleur. C'est aussi un métier qui se déroule en horaires alternants et on sait bien les conséquences négatives de cet horaire sur la santé. C'est un métier dans lequel il y a des contraintes temporelles importantes. Mais c'est aussi un métier dans lequel, à côté de ces contraintes temporelles importantes, il y a des périodes qui sont moins physiques, qui s'apparenteraient plus à du repos. Quand on voyait les responsables du département fonte, ils nous disaient : « Vous verrez, il y a des périodes où vous arrivez, ils sont tous assis et ils font rien. Alors on a l'impression qu'ils se reposent. Mais en fait, c'est dans le cahier des charges. Il faut qu'ils soient là, il faut qu'ils surveillent. » Ils sont en « tenue de combat » avec le casque, le manteau de protection. Ils sont prêts à intervenir, mais ils « ne font rien ». Ça peut durer une heure, une heure et demie... Sachant qu'à côté de ça, c'est évidemment un métier dans lequel il y a quand même de l'autonomie. Il y a une certaine latitude de décision, une gestion constante de différents indices qui permettent de prévoir quel genre de difficulté, ou de non difficulté, on risque d'avoir. C'est à la fois un métier qui demande des compétences extrêmement importantes et un métier extrêmement physique, aggravé par le fait que les circonstances d'emploi dans l'entreprise font que la relève arrive quand même un peu tardivement et que ce côté tardif entraîne un transfert difficile du métier.

Si je voulais vraiment caractériser la situation des fondeurs, il faudrait rajouter au moins deux facteurs. Le premier serait l'historique du métier, parce qu'actuellement ils sont trois par haut-fourneau, mais les plus anciens nous disent : « Avant, on était cinquante sur ce haut-fourneau. » Alors certes, le *process* ne devait pas être celui qu'il est maintenant, ça devait être beaucoup plus incertain. Mais le fait d'être cinquante... Il y avait de tout : il y avait un cuisinier par haut-fourneau... Il faudrait voir d'un peu plus près de quoi était composé l'effectif, mais ça permettait certainement une entraide beaucoup plus importante et un relais entre les personnes beaucoup plus important. D'un autre côté, il est vraisemblable que les tâches étaient beaucoup plus physiques : les rigoles n'étaient pas aussi performantes qu'elles le sont maintenant, il y avait sans doute plus de nettoyage à faire. Mais, dans l'historique des gens qui ont entre 55 et 60 ans maintenant sur le plancher, il est vraisemblable qu'ils ont connu des moments où le fait d'avoir un effectif beaucoup plus important entraînait plus de liberté et certainement plus de possibilités de s'économiser ou de fractionner la difficulté. Deuxième chose, c'est l'état de santé. Nos passages dans diverses entreprises nous ont montré qu'il y a une grande diversité dans la connaissance que l'on a de l'état de santé des gens, et dans la possibilité ou non de mettre en face le type de tâche qu'ils ont effectué dans l'entreprise et qu'ils effectuent actuellement. Les médecins du travail nous ont donné un certain panorama de l'état de santé des fondeurs. Mais soixante-quatorze fondeurs, ça ne permet pas de faire des statistiques fantastiques. On voit déjà que, quand il y a des milliers de personnes, il y a pas mal d'éléments qui ressortent non significatifs ou pour lesquels on ne peut pas dire grand-chose. On a essayé de comparer l'état moyen de santé, tel qu'on nous le fournissait, vis-à-vis d'éléments de référence, par exemple, que l'on avait pris dans Estev. On n'a pas vu grand-chose, si ce n'est que ces fondeurs semblent avoir davantage de troubles circulatoires que la moyenne de la population. Ce qui n'a rien d'étonnant, quand on connaît l'effet du travail à la chaleur. Donc c'était assez logique. Mais on n'a pas pu vraiment mettre en évidence des états de santé bien particuliers, qui puissent permettre de tirer des signaux d'alerte. Cependant, on voit bien dans l'entreprise qu'il n'y a guère de communication, entre, d'un côté, le service médical, où on a des idées sur l'état de santé des gens et sur ce qu'ils pourraient faire comme type de tâche et puis, d'un autre côté, ceux qui ont en charge leur affectation sur certains postes. Ça, ça manque complètement.

Synthèse des débats

K. Delamaire : Je voulais savoir ce qui, finalement, avait été proposé ou choisi pour le transfert de savoir-faire ou de compétences ?

V. Pueyo : Déjà, nous avons voulu lister pour l'entreprise les indicateurs qui permettaient aux fondeurs de faire le diagnostic de la situation de dégradation du haut-fourneau. Et après, on leur disait qu'il serait peut-être intéressant de partir sur des cas où il pourrait y avoir une transmission qui puisse se faire entre fondeurs. On ne sait pas, en fait, ce qu'il en est advenu. On sait qu'après il y a eu des films sur certaines phases particulières du processus, les jeunes pouvaient regarder les films. En fait, c'était un peu de l'auto-confrontation sauvage, c'est-à-dire qu'il n'y avait pas un Yves Clot pour mener les entretiens et expliquer comment il fallait faire. Mais on parlait de films, c'est-à-dire qu'on permettait quand même aux jeunes d'être retirés un moment du *process* pour pouvoir discuter avec des anciens. C'est vrai qu'il n'y a rien eu de structuré qui s'est fait après notre passage. À notre connaissance, du moins. Nous, on leur a proposé de travailler sur des cas didactiques sur lesquels ils puissent réfléchir. Effectivement, le film nous a semblé une bonne idée. Mais derrière, il n'y a rien eu qui soit enclenché, avec nous du moins, comme accompagnement.

M. Millanvoye : Il faut dire quand même qu'entre le moment où l'étude s'est arrêtée et le moment où on a rendu les résultats, on avait évidemment discuté avec les responsables du département fonte. Ils savaient donc bien où on en était. Il y a eu des embauches de jeunes, beaucoup plus qu'il aurait dû y en avoir. On peut dire que, quelque part, ils se sont rendu compte que, s'ils continuaient comme ça, la relève ne serait pas suffisamment assurée. Ils ont donc injecté davantage de jeunes dans le circuit. Cela dit, cela ne suffisait peut-être pas à redresser le problème du transfert du métier.

S. Eisenreich : En fait, on a vu sur l'une de vos courbes qu'il y avait trois/quatre personnes qui avaient moins de dix ans d'expérience et quarante autres qui en avaient plus de vingt. Donc, il y a un trou de plus de dix ans. On se demande donc s'il n'y a pas eu un problème d'anticipation à un moment donné dans le processus de recrutement des personnes ? En même temps, on se rend compte que l'apprentissage des jeunes est très aléatoire. Donc, pourquoi ne pas prendre plus de temps pour les former, ce qui permettrait de les voir opérationnels beaucoup plus vite et donc qu'ils soient rentables plus tôt ? Et enfin, là on trouve toujours des jeunes pour travailler dans la fonderie, mais est-ce que ça va encore attirer du monde pendant longtemps ? Et est-ce que tous ces problèmes, ce défaut d'anticipation, ne risquent pas de nuire vraiment gravement à la fonderie par la suite ? Et est-ce un problème que vous avez pu voir avec eux ?

V. Pueyo : Un des éléments très problématiques, c'est de voir que la transmission des savoir-faire et la formation des jeunes générations est quelque chose qui n'a pas du tout été anticipé, élaboré. Pourquoi ? Parce que, pour partie, c'est un métier qui a longtemps été considéré comme un métier de "gros bras". Il suffisait de faire 1,90 mètre et d'avoir du courage et du cœur et ça suffisait. Donc, quand on a commencé à mettre en évidence qu'il y avait des compétences fines dans le métier de fondeur, c'était quelque chose qui était connu et reconnu sur le terrain par l'entreprise, mais elle ne s'était pas posé la question de la transmission de ces compétences. Et aussi parce qu'on s'est retrouvé dans une configuration très particulière, c'est-à-dire que, pour la sidérurgie, ça a été un changement d'organisation du travail très fort, avec de la polyvalence, avec des effectifs serrés... Donc, les modalités de parcours professionnel ont aussi été complètement bouleversées. Je pense donc qu'il y a eu un gros défaut d'anticipation qui a été percuté par de gros changements d'organisation du travail et puis par le fait que l'on mésestime quand même les compétences nécessaires à la mise en œuvre du métier de fondeur. Sinon, pour l'embauche de jeunes : on est dans un bassin d'emploi où il n'y a malheureusement pas beaucoup d'entreprises qui peuvent donner du travail, il y a donc des jeunes qui continuent à postuler sur ce type de métier. Sachant qu'effectivement, on est embauché, non pas pour devenir fondeur, mais pour devenir agent d'exploitation polyvalent, c'est-à-dire que, finalement, on est embauché en ne sachant pas si on va faire majoritairement du travail en haut-fourneau, ou en salle de contrôle, ou en maintenance... Donc, pour les jeunes la perspective

n'est pas du tout la même, c'est-à-dire qu'ils s'engagent dans le métier en ne sachant pas finalement dans deux ou trois ans où ils vont se retrouver.

B. Desjeux : Mon intervention concerne le transfert des compétences et la formation des jeunes. Je me suis demandé pourquoi ne pas avoir conçu un logiciel qui permettrait de mettre en place des simulations de situations de travail appuyées par un tutorat de la part des personnes qui sont expérimentées ? Sachant qu'effectivement, ça doit avoir un coût pour l'entreprise. Mais je pense que les conséquences, en termes d'augmentation, de facilitation de transfert de compétences et d'une éventuelle revalorisation des personnes qui vont partir à la retraite, cela induirait une dynamique qui permettrait aux jeunes à la fois de se préserver au niveau de leur santé, de savoir diagnostiquer les situations dans lesquelles ils seront et en plus, cela serait un bénéfice pour les personnes les plus âgées, dans la mesure où elles vont pouvoir se protéger physiquement et transmettre leurs compétences.

V. Pueyo : Quand on est arrivé dans l'entreprise, on a été appelé après une boîte de consultants qui avait proposé à l'entreprise de faire une captation de compétences. On parle aussi de « bibliothèque de compétences ». Sur le terrain, nous étions entièrement novices, même pas anciens cokiers, dont une femme, c'est tout vous dire ! Et moi, je posais des questions très bêtes, car les femmes ne sont pas « techniques ». Ainsi, sur la compétence pour brûler : « Quand vous allez brûler manuellement, comment vous sentez que c'est ok, que vous pouvez vous retirer, qu'il faut se retirer en courant parce que la fonte va sortir ? ». Alors le fondeur me prenait : « Alors vous allez vous mettre derrière moi et vous allez sentir. Quand ça vibre comme ça, il faut partir. » Sous une forme de logiciel, c'est difficile à transmettre !

En suivant ce qu'explique Esther Cloutier sur les stratégies de transmission, notre idée serait d'amener l'entreprise à réfléchir sur : «Voilà ce que nous, on a pu observer, voilà les choses qui peuvent se transmettre. Mais elles peuvent se transmettre de différentes manières. Il faut que vous réfléchissiez aux conditions que vous pouvez mettre en place pour que les gens puissent se transmettre ces savoir-faire. C'est-à-dire, peut-être, penser à des instants de formation en salle, mais peut-être aussi penser à des moments où il est possible, dans le cours du travail et dans le cours de l'action, de transmettre ces savoir-faire ». Nous, on a essayé d'attirer leur attention là-dessus, sur l'idée d'avoir une attitude volontariste en termes de formation, c'est-à-dire réduire finalement les délais de transmission des savoir-faire et ne plus devenir un chevronné en dix ans, mais peut-être en cinq ans, en quatre ans, en trois ans. Ce n'est pas uniquement réfléchir à des méthodes pédagogiques où on sortirait les gens de leur situation de travail, où on leur expliquerait : « Il était une fois un haut-fourneau avec une grosse marmite... », où on les mettrait devant des logiciels. Mais c'est dire à l'entreprise, mettez les gens dans des conditions telles qu'ils puissent avoir le temps de répondre à des questions, d'expliquer les différentes méthodes de travail. Sachant que l'une des difficultés auxquelles l'entreprise est aussi confrontée, c'est qu'on est dans un processus à la fois très aléatoire et qui n'est pas encore complètement maîtrisé, mais qu'on maîtrise de plus en plus. Or les situations les plus riches pour l'apprentissage sont les situations dégradées. Et là, ce qu'on a pu observer, c'est une occurrence de ces situations dégradées qui se raréfie. Donc, l'entreprise est à la fois dans une démarche où il faut stabiliser le processus, et où plus on stabilise le processus, plus on va avoir du mal à transmettre certaines compétences qui permettent de gérer des situations critiques. Le logiciel, nous, on n'y a pas cru du tout et apparemment l'entreprise qui est intervenue, les consultants, ont échoué à « mettre en boîte » les compétences des gens.

B. Desjeux : Ma réflexion n'était pas uniquement sur le logiciel. Le logiciel était effectivement une partie de la réponse. Je ne mettais pas du tout de côté ce qui est situation de travail et tutorat de la part des expérimentés. C'est un dispositif mixte qu'on pourrait organiser pour justement maximiser ces ensembles de situations, qui permettraient cette formation.

A. Weill-Fassina : Ma question revient un peu sur le problème de la retraite. Mais c'est une question que j'ai un peu depuis hier. C'est à propos de la pénibilité du travail : on va compter les efforts physiques, on va compter la santé... et il y a quelque chose, et ça me frappe assez dans le dernier trans-

parent de Michel, c'est qu'au fond, les risques professionnels, les accidents, les risques d'accidents, tout ça disparaît, alors qu'il y a quand même une grosse charge psychique et physique sur ce problème de gestion des risques. Donc, pourquoi cette notion de risques ne rentre-t-elle pas dans l'évaluation de la pénibilité ?

M. Millanvoye : Lors de cette étude, on a aussi analysé la base de données d'accidents de l'entreprise. Ils ont un service qui tourne bien, avec un animateur sécurité qui fait ça très bien. On a donc pu avoir accès aux types d'accidents qui s'étaient produits depuis quatre ans et demi sur les planchers. Ce qui nous a donné une espèce de photo de ce qui se passe : il y a peu d'accidents graves, mais il y a beaucoup de petites choses. Les âgés expérimentés, essentiellement, sont victimes de brûlures, parce qu'il y a des projections de métal, à la fois quand ils surveillent, mais aussi quand ils font le nettoyage des rigoles. Les novices, eux, ont beaucoup plus d'accidents liés au fait qu'au lieu de taper sur la barre à mine avec la masse, ils vont louper la barre à mine et s'en prendre un coup sur la jambe... Ou en nettoyant la boucheuse, parce que majoritairement ils sont affectés à ça, ils vont s'esquinter la main ou ils vont se taper dessus. Donc, en gros, les accidents sont assez représentatifs du type de tâche effectuée par les gens. Alors effectivement, il faudrait rajouter ça dans le transparent. En pensée, je mettais ça aussi dans la pénibilité physique.

V. Pueyo : On n'a pas beaucoup parlé avec vous des novices âgés, des anciens cokiers. Par l'entrée que tu fais Annie, ça permet d'en parler. En effet, pour les cokiers novices, dans la transmission du métier, dans l'apprentissage du métier, dans la difficultés à rentrer dans ce métier, il y a la gestion des risques et il y a le fait qu'ils s'étaient bâti des compétences antérieures dans leur ancien métier qui leur permettaient de gérer les risques et de gérer la situation de travail, compétences qu'ils n'ont plus dans ce nouveau métier, avec en plus, effectivement, un « capital santé » fragilisé. Pour certains d'entre eux, ils sont poly-accidentés dans leur métier précédent, donc aussi une fragilisation de leur santé par des accidents du travail. On est dans une situation très difficile, puisqu'ils sont complètement conscients des risques, physiques du moins, plus que certains jeunes qui sont sur le plancher de coulée, mais qu'ils sont fragilisés en termes de santé et n'ont plus les compétences pour gérer ces risques. On est donc dans des situations très délicates pour ces anciens cokiers et ça, c'est un élément majeur sur lequel tu mets le doigt.

J.F. Perraud : Est-ce que vous avez senti être l'objet d'une attention de la part des syndicats de façon formelle ou informelle ? Et deuxième question, avez-vous eu des retours de la part des salariés vous permettant de penser que votre intervention peut être considérée, pour une partie au moins d'entre eux, d'une certaine utilité ?

M. Millanvoye : Évidemment, l'étude avait été présentée en CHSCT, donc tout le monde était au courant. Personne n'est venu nous voir avec une étiquette particulière, c'est-à-dire qu'on n'a pas vu arriver un délégué de telle ou telle confédération. Par contre, on a eu de grandes discussions avec certains fondeurs, et on ne m'enlèvera pas de l'idée que ceux-là étaient délégués syndicaux, mais qu'ils ne se sont pas présentés comme tels.

V. Pueyo : Moi si, pour certains, j'ai eu des discussions avec eux, mais ils venaient à titre individuel. C'est-à-dire qu'on n'a pas pu construire avec les partenaires sociaux. Nous, on a dit qu'on était présent, qu'on était là, qu'on avait envie de construire des choses avec eux. Mais on n'a pas eu de retour institutionnel, organisé. Mais en revanche, on a eu des discussions avec des fondeurs qui, pour certains, ne nous ont pas dit qu'ils étaient DP et, pour d'autres, nous l'ont dit, et qui se posaient des questions avec une double casquette : à la fois fondeurs et à la fois délégués du personnel. Ils se posaient des questions par rapport à toute cette histoire et étaient plutôt intéressés quand ils venaient. Des discussions passionnantes, mais rien de construit institutionnellement, de manière organisée.

M. Millanvoye : La deuxième question est encore plus difficile en termes de réponse, dans la mesure où la fin de l'étude s'est déroulée dans une dissension entre le CHSCT et la direction. On a toutes les évidences montrant que les partenaires sociaux ont eu le rapport. Mais les restitutions que l'on voulait faire aux fondeurs se sont trouvées coincées dans cette discorde. On a fait systématiquement

des restitutions aux fondateurs, puisqu'on validait avec eux ce qu'on avait mis en évidence. Mais on aurait voulu faire des restitutions plus formelles, qui n'ont finalement pas pu avoir lieu.

Chapitre 8

LES ÉVOLUTIONS DU TRAVAIL ET DE LA SANTÉ APRÈS 55 ANS : QUELS CONSTATS ET QUELLES ACTIONS POUR LE MÉDECIN DU TRAVAIL ? (Synthèse d'une cinquantaine d'entretiens avec des salariés de plus de 50 ans)

Fabienne Bardot (médecin du travail en service inter-entreprises)

Le travail que je présente s'appuie sur le recueil exhaustif des parcours professionnels, de santé et de vie, d'une part, et sur le recueil exhaustif des modalités envisagées de sortie d'activité et des projets de vie hors activité, d'autre part, de salariés actifs, âgés de 55 ans et plus, vus en consultation médicale de médecine du travail, quel que soit le motif de cette consultation. Je précise que j'exerce dans un service inter-entreprises.

L'enquête s'est déroulée entre le 13 janvier et le 4 avril 2003, soit durant onze semaines. L'objectif était d'obtenir un matériau constitué d'une cinquantaine de monographies. Étant à mi-temps, je risquais de ne pas atteindre ce nombre fixé *a priori*, mais qui semblait pourtant réaliste compte tenu d'une expérience similaire et antérieure d'une année ; cette expérience ayant servi à apporter certains éléments de construction du questionnaire de l'enquête SVP 50¹. J'ai donc demandé et obtenu l'aide de cinq consoeurs qui exerçaient sur des secteurs soit comparables au mien par la diversité de l'activité des TPE (très petites entreprises) et des PME qu'elles avaient en charge, soit beaucoup plus sectorisés, puisque deux d'entre elles travaillaient exclusivement sur le secteur du bâtiment pour l'une et dans la fonction publique pour l'autre, une troisième s'occupant partiellement du secteur de l'intérim. Leur consigne était de ne pas choisir les « 55 ans et plus » retenus dans l'enquête, mais de déterminer leurs semaines d'enquête et de s'y tenir si elles ne pouvaient, fonctionnellement, couvrir toute la période définie précédemment. Pour trois d'entre elles, leur investigation n'a donc duré que trois ou quatre semaines. Dans les faits, le secteur tertiaire et les très grosses entreprises ne sont pas représentés.

J'ai ainsi obtenu soixante-trois monographies, vingt-six femmes et trente-sept hommes. Les femmes représentent 41 % de ce petit échantillon. En reprenant les données de l'Insee de mars 2002 sur la répartition du nombre d'actifs par sexe et par âge, on trouve 45 % de femmes parmi les 55-69 ans. Sans prétendre à une représentativité qui aurait peu de sens, ces chiffres donnent tout de même une petite idée de la situation dans ce minuscule échantillon. Le secteur du bâtiment intégré à mon étude sur-représente certainement les hommes : ils étaient cinq de ce secteur.

Mon objectif a été de tenter de faire le lien entre la santé de ces plus de 55 ans et leur parcours d'activité professionnelle et domestique, de discerner certains mécanismes d'usure, d'effets délétères ou au contraire de protection, de décrire comment un médecin du travail peut intervenir à cette phase de fin de vie professionnelle et enfin, de montrer que les rapports sociaux de travail sont une clé de compréhension des phénomènes observés, mais que la division sexuelle du travail l'est tout autant, de façon puissante et non en simple collatéralité.

Ils sont seize à avoir plus de 60 ans, cinq femmes et onze hommes.

¹ L'enquête « Santé et vie professionnelle après 50 ans », préparée en 2002 par un groupe de médecins du travail, était en phase de collecte quand la présente communication a été prononcée.

Le plus âgé est M. D, il a 70 ans. Après une carrière dans le BTP, dans la maîtrise intermédiaire, il a pris sa retraite à 62 ans. Deux années après, à 64 ans, il recherche une petite activité, à temps partiel, selon les horaires qui lui conviennent et qu'il choisit. Il est distributeur de journaux. Il y prend du plaisir et cela lui permet de financer des voyages. Il est maître de l'organisation du travail de l'activité qu'il s'est choisie et surtout, il n'a jamais connu la maladie.

Aucune femme n'a plus de 65 ans. Parmi les cinq femmes ayant dépassé 60 ans, pas une n'aura une pension de retraite complète à 65 ans. M^{me} R, arrivée en France à 24 ans est la seule qui soit d'origine étrangère. Elle vient de Croatie.

Parmi les onze hommes, trois ont acquis leur droit à la retraite mais souhaitent continuer jusqu'à 65, voire 70 ans. Ils vont bien. Quatre n'auront pas leur retraite complète à 65 ans, ils sont tous d'origine étrangère : Maroc, Algérie, Madagascar ; et ils sont tous ouvriers.

Parmi l'ensemble des personnes enquêtées, un certain nombre d'entre elles expriment explicitement leur souhait de continuer à travailler après avoir acquis leur droit à la retraite à taux plein, donc après 60 ans. Il s'agit majoritairement d'hommes, ils sont quatre (MM. O, Q, Julien et Bernard²), tous cadres et tous en bonne santé, sauf Bernard qui est atteint d'une maladie rhumatologique évolutive de système. Sa prolongation d'activité serait donc sous réserve que les conditions de travail et de santé ne se détériorent pas.

Deux femmes ont le même souhait. L'une, M^{me} Q, célibataire, ne fait pas son âge. Elle est monitrice d'auto-école et elle est en très bonne santé. Elle continuerait donc volontiers à condition que cela améliore sa pension. L'autre, M^{me} S, seule salariée de l'entreprise de son fils, fils qui est célibataire, devra aller jusqu'à 65 ans. Elle ne sait pas ce qu'elle percevra comme rente de retraite car elle n'aura pas cotisé quarante ans, mais cela lui importe peu puisque travailler au garage est son seul projet d'avenir. Elle ne se pose même pas la question de la rémunération de son travail, ses projets sont résumés ainsi : « Tant que je pourrai, je viendrai au garage. Je n'ai que la rue à traverser ». Des loisirs ? Il n'est pas sûr qu'elle en ait envie, car « en dix-neuf ans, on a fermé une fois, une semaine, et on est parti quatre jours. L'année dernière, on a fermé une semaine en août, mais cette année, on ouvrira. On verra en septembre pour les congés ». Par ailleurs, M^{me} S est robuste et se sent en bonne santé.

Dans ce registre de prolongation, on repère deux hommes qui ont repris une activité salariée une fois leur retraite acquise : MM. D et L. Le premier était cadre. C'est notre septuagénaire. Le second est retraité de la SNCF depuis l'âge de 55 ans. Il avait le statut d'ouvrier, il est le seul représentant de sa classe sociale à faire une telle rallonge professionnelle. Il a 64 ans et il travaille « sur appel, à la demande, pour charger et décharger les « châteaux » à l'aide d'un pont roulant sur les rails », il n'a pas et n'a jamais eu de problèmes sérieux de santé. Il pense arrêter à 65 ans, mais il ferait plus pour rendre service si on le lui demandait. Et, comme il le dit « Quand un travail est intéressant et qu'on est en bonne santé, pourquoi pas ? On n'a pas d'intérêt à s'en aller ! »

Donc, globalement, ceux qui jouent ou joueraient les prolongations, vont bien. Mais ce sont plutôt des hommes que des femmes.

Là, on voit déjà se dessiner les effets de la division sociale du travail : les cadres qui souhaitent travailler plus longtemps, par intérêt et parce qu'ils sont plutôt en bonne santé ; et des rapports sociaux de sexe : absence de charge familiale pour l'une des deux femmes, ce qui la pousse dans la même voie.

À l'inverse, il y en a qui désirent arrêter volontairement l'activité de travail avant d'avoir acquis leurs droits à percevoir une retraite à taux plein ; quatre femmes et un homme. Pour ces femmes qui n'ont pas atteint leur soixantième anniversaire, c'est pour accompagner le mari qui est en retraite pour l'une (M^{me} D), ou le sera bientôt pour l'autre (M^{me} B), c'est aussi parce qu'elles ont d'autres

² Tous les médecins ont couvert l'anonymat des enquêtés en les désignant par une initiale, mais ne disposant que de 26 lettres par sexe, pour les cas supplémentaires, ils ont eu recours à un prénom fictif.

ressources financières pour les deux dernières (M^{me} Y et M^{me} H). Elles sont toutes les quatre en bonne santé. L'homme, Lubin, est propriétaire de son entreprise, il souhaite vendre, il est en parfaite santé et une retraite à taux partiel ne lui causera pas de soucis financiers.

Et là, c'est donc l'inverse, ceux qui souhaitent raccourcir leur carrière sont plutôt du sexe féminin.

Des parcours rectilignes, sans changement d'entreprise durant toute une carrière, ou s'effectuant dans un ordre familial continu en passant de l'entreprise paternelle à celle du conjoint, pourraient être un facteur plutôt protecteur de santé. Ils sont huit, trois femmes et cinq hommes à n'avoir pas connu de transitions, ni de ruptures professionnelles. Les trois femmes, dont M^{me} S, de qui il vient d'être question à propos des allongements volontaires d'activité, ainsi que M^{mes} A et Z, sont en bonne santé.

M^{me} A est vendeuse en confection dans un commerce tenu de père en fils. « Travail heureux, dit-elle, sans problème », mais elle ne ferait pas plus car, « quand même, on est toujours debout, on commence à peiner. À la retraite, je ne m'ennuierai pas, je pourrai faire toutes ces choses que je n'ai pas le temps de faire : couture, lire, peindre ».

M^{me} Z est ouvrière dans une usine de cartonnage depuis l'âge de 14 ans. Travaux pénibles au début, puis petits travaux de confiance, célibataire, pas de double travail, elle s'occupe d'elle.

Trois des cinq hommes sont cadres. Deux sont entrés sur concours dans la fonction publique (Bernard et Julien). Deux ont des problèmes de santé plus ou moins sévères, non liés à l'activité de travail. Et, à l'inverse, l'intérêt apporté par le travail semble compenser les désagréments que ces pathologies occasionnent (M. F).

Les deux autres sont ouvriers, dont M. G qui est dans le bâtiment. Ce dernier, qui arrivera malgré tout usé à la retraite, présente son parcours professionnel avec beaucoup de fierté et de sentimentalité. Il est orphelin et a été élevé par les parents de ses actuels patrons qui sont, eux-mêmes, enfants adoptés. Il commence à 15 ans comme maçon. Il a toujours fait de la restauration et il dit que « c'est ce qu'il y a de plus agréable. Question travail, c'est moins pénible, on fait de la qualité. Monter du pavillon, c'est pas du bon boulot... du rendement, du béton, des parpaings, c'est monotone ». Des stratégies de préservation associées à une forme de continuité sécurisante assurent une santé perçue qui n'est pas vécue comme trop mauvaise, malgré un degré réel d'usure. Tel est aussi le cas de Roland, ouvrier d'imprimerie.

Le médecin du travail rencontre aussi des chefs d'entreprise en consultation médicale. Trois « salariés » étaient donc patrons (Lubin, M. V et M. Y) et un était en passe de le devenir (M. Q). Tous travaillaient beaucoup : dix à onze heures par jour, mais il ne s'agissait pas d'un travail manuel. Tous étaient en bonne santé. Il est possible que le sens de leur travail, délié de toute dépendance contractuelle salariale, et que la liberté dans le traitement de leurs actions ordinaires de vie courante, soient aussi quelque chose de protecteur.

La préretraite progressive (PRP) ou le Congé de fin de carrière dans la fonction publique sont des dispositifs qui permettent d'avancer la sortie d'activité. Sont-ils aussi attendus et utilisés que ce qu'on sous-entend généralement ? Sept femmes et cinq hommes ont eu à choisir. Quatre femmes l'ont refusée : M^{me} G et M^{me} T, ouvrières, à cause de la diminution de salaire ; M^{me} F, ouvrière aussi, car elle s'estimait en bonne santé, mais elle le regrette depuis la mise en place des 2 × 8 alternants qui rend le travail trop dur ; et enfin, M^{me} P, secrétaire, à cause du risque de mutation vers un travail présentant moins d'intérêt que le sien. Pourtant, finalement, M^{me} P l'acceptera à 58 ans, sûre de conserver son poste pour le peu de temps qui lui restera à faire. Mais tout change à partir de ce moment-là : « C'est surtout le regard des autres qui a changé, c'est comme si je n'existais plus à leurs yeux, on me prend pour une dilettante ; maintenant, je préfère mes loisirs au travail. »

Trois femmes l'ont acceptée. M^{me} O, 62 ans, employée de commerce, accepte une PRP à 56 ans car elle commence à fatiguer. M^{me} L, 58 ans, a longtemps travaillé au service des autres, dans l'entreprise familiale où elle n'était pas « déclarée » et pour s'occuper d'un fils handicapé. Elle est

employée de bureau et a accepté la PRP à 55 ans, car son histoire médicale est ponctuée de pathologies assez lourdes, elle est très arthrosique, fatiguée. M^{me} J, 58 ans, employée de bureau, a commencé à travailler à 14 ans, elle a beaucoup changé d'emplois, s'est arrêtée quatre ans pour élever ses enfants et elle est en bonne santé. La PRP lui a permis de passer plus de temps, plus tôt, avec un mari plus âgé qu'elle et en retraite depuis plusieurs années. C'est la vie de couple qui est pour elle le déterminant de son choix.

Chez les hommes, M. U, 60 ans, ouvrier affûteur, accepte la PRP. Il est en bonne santé mais, Marocain, il a commencé à travailler à 16 ans et ne s'arrêtera qu'à 64. Quarante-huit ans à travailler dur, cette PRP adoucit la fin d'une longue carrière. Pierre, 55 ans, qui est aussi ouvrier et qui a commencé à travailler à 16 ans, lui, la refuse à cause de la diminution du niveau de rente de sa retraite que cela entraînera. Il est en bonne santé. Les autres sont cadres, leur état de santé est compatible avec leur travail qu'ils trouvent tous intéressant, ils ne souhaitent pas raccourcir leur carrière.

Ceux qui l'ont acceptée semblent bien s'être avant tout appuyés sur le critère « santé ». Il n'est pas dit que les dispositifs de préretraite proposés, sans autre système de tamisage que celui de l'âge et de l'objectif de réduction des coûts de main-d'œuvre, aient été, individuellement, aussi attendus et accueillis favorablement, que l'image médiatisée et imaginée du « jeune » inactif heureux, le laisse entendre.

La santé est un état dont on est loin de connaître toutes les lois. On observe en effet des résistances à l'usure qu'il est bien difficile de s'expliquer. Comme les cas de ces quatre hommes.

Daniel, 58 ans, débute à 14 ans à la ferme familiale de soixante-quinze hectares. Pendant plusieurs années, il fait des horaires démesurés. Il travaille ensuite comme chauffeur routier aux halles de Paris. La tâche est rude : 24 heures sur 24 avec deux chauffeurs par camion, l'un essayant de dormir pendant que l'autre conduit. Il avait deux heures de sommeil par jour chez le patron. Le dimanche était le seul jour de repos. Il ne tient que quelques années. Un emploi de courte durée comme homme d'entretien dans un château de vacances lui fait dire, par la suite : « C'était le club med ! Huit heures par jour, le restaurant le midi... » La résistance est remarquable, pas de problèmes de santé, ni d'usure vraiment prématurée, à part une maladie de Dupuytren opérée. Il s'arrêtera à 60 ans.

M. A, 58 ans, commence à travailler à 14 ans, dans une scierie, cinquante-cinq heures par semaine, puis il est ouvrier sur machines pendant vingt-et-une années. Au bout de trois années d'une activité de débardeur forestier, une crise familiale avec désinsertion sociale et errance pendant cinq ans survient. Sa reconstruction sociale se consolide avec la naissance d'une fille, dont il assume seul la charge, alors qu'il a 54 ans. Il n'a aucun problème de santé, n'est pas abîmé, pense partir à 60 ans ; une résistance énigmatique qu'il faudrait peut-être rattacher à l'étayage de la mobilisation de son pôle féminin.

M. W, 65 ans, Marocain, commence à travailler à 13 ans en Algérie, il aide à entretenir des engins. À 15 ans, il travaille du lever au coucher du soleil à conduire des engins de chantier avec un jour de congé tous les quinze jours. Il arrive en France à 28 ans et reste dans le BTP, à la conduite d'engins ; aucune maladie, aucun accident, un colosse. Il s'arrêtera en fin d'année avec une maigre retraite.

M. X, 65 ans, Marocain, commence à travailler à 14 ans dans les travaux agricoles, puis dans les travaux publics et enfin dans le bâtiment où il est manœuvre maçon : dix à onze heures par jour. Il arrive en France à 35 ans. Il restera manœuvre, agricole, puis dans les TP. Il est robuste, pas de gros soucis de santé. Il s'arrêtera en fin d'année avec, aussi, une maigre retraite.

Tout le monde n'étant pas Hercule, force est de constater, pour le médecin du travail, que nombre de salariés atteindront l'âge prévu de sortie d'activité, mais qu'ils seront usés.

Pour cinq femmes, on relève les problèmes de santé suivants :

- pour M^{me} E, ouvrière, les épaules sont douloureuses, plusieurs interventions chirurgicales la laissent fatiguée.
- pour M^{me} C, on parle des problèmes arthrosiques actuels.
- pour M^{me} I, femme de ménage, on parle d'usure d'un corps qui souffre, d'arthrose des épaules et d'arthrose dorsale.
- pour M^{me} F, ouvrière, c'est un syndrome bilatéral du canal carpien, une tendinite de l'épaule droite.
- pour M^{me} P, secrétaire, il est question de polyopathologies graves allant du cancer cutané à l'anomalie génétique de coagulation.

Et pour sept hommes aussi, voici ce qu'on retrouve :

- Roland, 56 ans, ouvrier, collection de petits incidents et accidents médicaux. « Travailler plus longtemps pour augmenter mes revenus, non » dit-il, « car si j'y perds la santé, je ne pourrai pas en profiter. »
- Patrick, 55 ans, manœuvre dans le bâtiment, lombalgique chronique.
- M. G, 55 ans, ouvrier maçon, lombalgies épisodiques. « On souffre toujours un peu, vous savez, dans le bâtiment, derrière, la colonne ne suit plus. C'est l'usure », dit-il.
- M. H, 57 ans, ouvrier boucher, accident de cheville, sciatique. Il a tendance à prendre préférentiellement appui sur son pied droit. Résultat, le soir, après une journée entière de travail, de 7 heures à 20 heures, ce pied droit est gonflé et douloureux. « Et les médicaments "génétiques" », dit-il, « ça ne fait pas grand-chose ! » Donc : usure.
- M. I, 57 ans, ouvrier BTP, accident d'un genou, arthrose rachidienne, tendinite d'un coude, angine de poitrine, il est fatigué. Et s'il pouvait arrêter avant, « oui, peut-être », mais il espère pouvoir tenir jusque-là, car « s'il peut tenir sa place, il le fera mais s'il ne peut pas tenir, ce sera la misère ».
- M. S, 59 ans, ouvrier dans le BTP, fragilisation du squelette et des articulations osseuses, troubles biologiques, va terminer à bout de souffle, ce n'est pas le travail en lui-même qui lui pose problème, car il aime bien ce qu'il fait, mais c'est son caractère pénible. Si on lui proposait un travail moins pénible, moins difficile, il continuerait. Il estime que, dans les travaux publics, c'est trop dur à partir d'un certain âge (qu'il ne fixe pas d'ailleurs).
- M. P, 57 ans, ouvrier, accident d'intempérance avec hémorragie digestive.

De son côté, le médecin du travail, décide parfois d'intervenir pour aider des salariés à quitter une situation de travail devenue aggravante pour la santé. L'inaptitude médicale est alors le recours ultime. Et cela signifie « licenciement ». Et cela n'est pas si rare. Nous voilà donc dans le vif du métier, car il faut jouer d'astuces médico-sociales afin de ne pas aggraver les choses en faisant basculer dans la grande pauvreté ces personnes atteintes dans leur corps. Il ne faut surtout pas leur faire perdre leurs couvertures sociales, vitales dans ces situations. On peut donc parler d'inaptitude de protection de la santé pour sortir du travail avant 60 ans, ou avant l'acquisition des droits à pension complète. Je décris les cas qui se sont présentés pendant ces quelques semaines de travail ordinaire pour nous.

M. J. 58 ans, commence à travailler à 14 ans en cuisine, « baroudeur » aux horaires interminables. Il passe des activités saisonnières sur les sites français de vacances, aux établissements de luxe de l'Afrique, puis à la gestion d'un hôtel-restaurant, « la grosse affaire, les 35 heures, je les faisais en deux jours ». Mais, fatigue, accidents de santé graves de l'épouse et de lui-même (il a une pancréatite chronique) le renvoient au monde salarié. Il travaille dans un golf aux horaires parfois très longs. Il ne tiendra pas à cause de sa maladie qui l'affaiblit beaucoup, bien qu'elle ne soit pas évolutive actuellement, et il sortira par l'inaptitude à l'issue de la grosse saison qui s'annonce. Le licen-

ciement permettra à M. J qui n'a pas atteint son soixantième anniversaire de percevoir les indemnités de chômage jusqu'à cette échéance.

M^{me} V, 60 ans, femme de ménage, vie de labeur à temps partiel ou non déclaré, interventions chirurgicales à répétition, hypercholestérolémie avec athéromatose avérée, mais surtout, ce dont elle souffre le plus, c'est de ses doigts. Ils sont déformés par l'arthrose, ils sont enraidis et douloureux. « Je ne peux plus prendre, il me faut les ongles. Pour moi, le pire, c'est la cuisine et la vaisselle ! ». Les épaules et les hanches commencent aussi à la faire souffrir, l'usure est évidente et l'arrêt de l'activité par le système de l'inaptitude est proposé.

M^{me} O, 62 ans, a commencé à travailler à 16 ans, n'aura acquis ses droits à la retraite qu'à 66 ans, car elle s'est arrêtée dix-neuf ans pour élever les enfants. Plusieurs interventions chirurgicales, un accident de la voie publique avec *trauma* cervico-lombaire, une usure ostéo-articulaire, un infarctus récent, tous problèmes de santé qui peuvent permettre de penser que le médecin du travail devra user de l'inaptitude avant l'échéance administrative de la retraite, le corps ne suivra pas.

M^{me} R, notre Croate de 62 ans, a commencé à travailler à 13-14 ans dans l'industrie du carton. En France, elle fait des ménages chez des particuliers avec une couverture sociale réduite. Elle présente une éventration impressionnante qui l'oblige à tenir son ventre dans ses mains lorsqu'elle se penche en avant et à être corsetée et emballée serré lorsqu'elle fait ses ménages. Le médecin du travail, en lien avec le médecin traitant, propose la cure chirurgicale suivie de l'inaptitude au travail, ce qui préservera les derniers droits sociaux.

M. Z, 61 ans, une phlébite suivie d'une embolie pulmonaire pourrait avoir un lien avec les déplacements professionnels en avion. Cette pathologie n'étant pas reconnue en maladie professionnelle et ne relevant pas de l'invalidité, le médecin du travail envisage un retrait par l'inaptitude en cas de rechute.

Pour ces quatre dossiers, la liquidation de leur retraite sera acquise pour inaptitude sans abattement. Ces situations sont bien recensées par la caisse du régime général. En 2000, 12,1 % des liquidations concernaient les cas d'inaptitude. Dans le groupe observé, ils sont un quart (quatre sur seize).

Les difficultés sont accrues lorsque les salariés n'ont pas atteint 57 ans. En effet, depuis l'accord du 20 décembre 2002, adopté dans le cadre du retour à l'équilibre de l'assurance chômage, la diminution des durées d'indemnisation entrave les marges de manœuvre des médecins du travail pour traiter le devenir des salariés atteints de pathologies qui ne relèvent pas de l'invalidité mais qui, pourtant, ne leur permettent plus de travailler dans leur métier ou à leur poste de travail antérieur. Pour ce qui nous concerne, avant, pour les plus de 55 ans qui pouvaient justifier d'une affiliation de vingt-sept mois au cours des trente-six derniers mois, une inaptitude médicale par le médecin du travail donnait droit à soixante mois d'indemnisation après le licenciement, ce qui emmenait jusqu'à la retraite. Maintenant, une inaptitude à 55 ans, après licenciement, donne droit à trente-six mois d'indemnisation et n'emmène pas à la retraite. En revanche, si la personne a 57 ans et plus, elle aura quarante-deux mois d'indemnisation. L'inaptitude de préservation n'est alors plus un souci financier. Il nous faut donc user de bricolages pour faire tenir au travail ceux qui sont trop cassés ou trop abîmés et qui n'ont pas atteint 57 ans. En onze semaines, quatre cas se sont présentés.

M^{me} X, 55 ans, commence un apprentissage à 14 ans dans la couture où elle restera jusqu'à 45 ans, puis elle devient ouvrière dans la cartonnerie, au façonnage. Faire travailler sans cesse ces doigts de femme si agiles, si adroits et si précis, aboutit à une usure douloureuse de cet outil de précision. Elle souffre beaucoup de cervicalgies, avec névralgies cervico-brachiales bilatérales l'obligeant à dormir avec une minerve souple en mousse. Un début de coxarthrose commence aussi à la gêner. La station debout avec piétinements devient donc très pénible. Mais surtout, « ce sont mes épaules et mes mains qui en prennent un coup. C'est plus dur que la confection, toutes ces manipulations et tous ces cartons à soulever ; tout cela pour être rémunérée au Smic horaire et pas un centime de plus ». Elle prend donc, à la demande, anti-inflammatoires et analgésiques. L'inaptitude médicale est pro-

posée puisque, médicalement, cela est parfaitement justifié alors que sa pathologie, pourtant, ne relève pas de l'invalidité. Deux ans à tenir... sans s'arrêter... car elle ne s'arrête presque jamais.

M^{me} G, celle qui avait refusé la PRP, 55 ans, commence à travailler à 14 ans, carrière d'ouvrière dans la confection puis dans la plasturgie. On fait appel à la dextérité manuelle, au montage en particulier. Résultat : paresthésies digitales, douleurs de l'épaule, du coude, de la main, douleurs lombaires, névralgie cervico-brachiale, épitrochléite. Le médecin pense donc à la reprise de la possibilité de PRP avant la solution plus radicale de l'inaptitude mais pas avant qu'elle n'ait atteint 57 ans.

M. N, 55 ans, chocolatier, diabète insulino-dépendant entraînant une fatigabilité gênante, mais l'invalidité n'est pas envisageable, car ce diabète est à peu près bien équilibré. L'inaptitude est justifiée mais ne sera possible qu'à 57 ans. Il faut tenir en coopérant avec le médecin traitant.

M. M, 55 ans, commence une carrière militaire à 18 ans, il est satisfait de ce parcours. Au bout de vingt-sept ans, il prend sa retraite de l'armée. Il se réoriente dans une carrière de VRP aux journées interminables. Il vit l'intensification du travail, faire en quatre jours ce qu'on faisait en cinq, avec la manutention répétée de la valise de démonstration qui pèse dix kilos et qu'il faut sans arrêt extraire du coffre de la voiture puis l'y remettre, le corps ne suit pas. Une épicondylite ne sera pas reconnue en maladie professionnelle 57. Il rumine un vécu de maltraitance organisationnelle et souhaite le licenciement. Une proposition de sortie justifiée par l'inaptitude à 57 ans est faite, mais il faut tenir deux ans en coopérant, là aussi, avec le médecin traitant. « Je pense souvent à la retraite, car ce coude m'y fait penser et je ne veux pas me bousiller. Je ne ferai pas plus de cent soixante trimestres », dit-il.

Dans les situations d'invalidité avant 60 ans, l'intervention du médecin du travail est souvent demandée par l'employeur pour rompre le contrat de travail. En effet, un employeur ne peut licencier pour raison médicale. Le motif de l'invalidité en est une. Il ne peut licencier que pour une inaptitude constatée par le médecin du travail (article L 122-45 du code du Travail). Cette procédure ouvre des droits au chômage et peut apporter un complément financier non négligeable au salarié.

L'état d'invalidité est apprécié par le médecin conseil de la CPAM. Il donne droit à une pension d'invalidité lorsque la capacité de travail et de gain est réduite d'au moins deux tiers (article L 341-1 du Code de la SS). Les invalides sont classés en trois catégories (article L 341-4 du code de la SS) :

- Première catégorie, la personne est capable d'exercer une activité rémunérée.
- Deuxième catégorie, impossibilité d'exercer une activité quelconque.
- Troisième catégorie, le recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie est indispensable.

Cela a été le cas pour Constant, 57 ans, atteint d'une hépatite C évolutive, récemment reconnu en invalidité deuxième catégorie au bout de deux années d'arrêt de travail.

De manière plus anecdotique, des situations plus extrêmes peuvent se présenter. Par exemple, vouloir absolument quitter le travail avant l'heure, au risque d'y perdre assez gros financièrement, comme M^{me} N. Ou bien vouloir absolument y revenir, après un très long arrêt, pour y retrouver un peu de normalité, au risque d'y mettre des tiers en danger à cause d'un état de santé instable, comme Jacques.

Le cas de M^{me} N est exemplaire de ce qu'un trop-plein de travail pénible et d'événements accidentels répétés, liés au travail, peut produire comme résistance à reprendre puis à continuer une activité vécue comme quasi destructrice. Elle a 57 ans et a commencé à travailler à la ferme familiale à 14 ans. Elle devient ensuite employée libre service à 26 ans, à temps plein. À 43 ans, elle fait une glissade au travail et la chute provoque une rupture partielle du tendon du sus-épineux de l'épaule

gauche, non opérable. Après un arrêt de travail de onze mois, elle reprend au même poste, car elle ne veut pas en changer et, de toute façon, à cette date il n'y a pas de possibilité de reclassement dans l'entreprise. Dix ans plus tard survient un nouvel accident de travail. En portant un carton très lourd, trop lourd. Cette fois, c'est une rupture du tendon du long biceps à l'épaule droite qui en est la rançon. Elle est opérée. Son épaule droite étant devenue inutilisable, elle sollicite de plus en plus son épaule gauche et provoque ainsi une rupture du sus-épineux gauche. L'épaule gauche sera donc opérée à son tour. L'entreprise propose de la reclasser comme « employée à la cabine d'essayage ». Elle refuse catégoriquement, et par écrit, car elle estime que c'est encore trop dur pour elle... Pourtant, le médecin du travail ne peut qu'être d'accord, au moins à l'essai, avec cette proposition. Elle sera licenciée avant 60 ans, en risquant de perdre ses droits au chômage. C'est comme si la dernière ligne droite lui était devenue infranchissable.

Jacques, lui, a 60 ans. Il est en invalidité première catégorie et reprend un travail à 58 ans comme chauffeur de transport en commun. Il « s'est fait le défi de retravailler pour le moral », dit-il. Malheureusement, il mériterait d'être mis en inaptitude médicale à cause de la nature de son poste de travail qui est un poste de sécurité. Ses lourds problèmes cardio-vasculaires et son hypertension artérielle assortie d'un cortège d'anomalies biologiques sont des contre-indications médicales à cause d'un réel risque d'accident cardio-vasculaire. Le compromis a donc été que la retraite sera soldée en juillet prochain, soit par l'inaptitude, soit par la démission pour faire un autre travail sans les mêmes exigences. Il semble d'ailleurs qu'il l'ait trouvé ce travail, on lui offre un petit chalet, « tout meublé », avec la garantie d'être logé sur son temps vivant. « Il y aura un but à se lever le matin. Faire les fleurs, entretenir la pelouse... » Ce sont ses projets. Mais aussi, ajoute-t-il, « aller à la pêche... profiter un petit peu, car j'ai beaucoup souffert de la maladie et ma compagne aussi qui est partie des poumons... ».

Je pense que l'on peut dire que toutes ces observations, où seul le fil de la santé a été tiré, nous montrent des choses intéressantes. Tout d'abord, on voit bien qu'un nombre non négligeable d'individus sont sortis ou vont sortir du circuit du travail pour des raisons de santé. Ces raisons de santé sont socialement rendues invisibles puisqu'elles prennent le déguisement du chômage pour ceux qui ont entre 57 et 60 ans. Cinq personnes sont concernées, trois femmes (X, G et N) et deux hommes (N et M). Ce système de régulation occulte, qui est entre les mains du médecin du travail, participe à la non prise en compte du facteur « santé » comme critère de cessation d'activité. Une voie de sortie pour raisons de santé en fin de vie active, avant 60 ans, devrait pouvoir être individualisée, être identifiable, et prise en charge par un autre système que l'assurance chômage. Le financement de ces fins de vie active anticipées pour raisons de santé devrait être assuré par le régime « accidents du travail-maladies professionnelles » pour les pathologies ayant un lien direct avec l'activité de travail, comme l'envisage le rapport Struillou.

Pourquoi serait-il aussi intéressant d'identifier ces modalités de sortie ? Parce qu'elles donneraient des renseignements complémentaires aux chiffres connus d'entrée dans la retraite après 60 ans pour raisons de santé, c'est-à-dire par la voie de l'inaptitude ou de l'invalidité (respectivement : 12,1 et 6,1 % en 2000).

Regardons donc de près notre petit échantillon. On compte vingt-deux personnes (onze femmes et onze hommes) qui vont, soit arriver usées à la retraite, soit sortir plus tôt que prévu de l'activité pour raison de santé. Ce qui fait un tiers de l'effectif total. C'est beaucoup.

La répartition par catégorie socioprofessionnelle (CSP) est la suivante : un seul est cadre, un homme, et un seul est dans les métiers du tertiaire, une femme qui est secrétaire. Vingt sur vingt deux ont donc, soit le statut d'ouvrier (dix hommes et quatre femmes), soit le statut d'emploi de service domestique ou de service marchand, six femmes étant femmes de ménage ou employées libre-service. La dégradation prématurée de l'état de santé est liée, on le savait déjà, à la CSP. Être

ouvrier ou employé de service est sanitaire pénalisant. Les études épidémiologiques nous confirment en effet que les inégalités sociales de santé par catégorie socioprofessionnelle sont, en particulier, en défaveur de la catégorie « ouvriers ». Les contraintes de travail et les nuisances professionnelles seraient parmi les facteurs explicatifs.

Au travers de ces monographies, on peut aller un peu plus loin et on peut identifier certains processus délétères qui se cumulent et qui ont le travail comme principale origine. Parmi les dix hommes décrits ci-dessus, ayant les troubles les plus invalidants, et en-dehors des cas d'invalidité, on relève deux maladies de système (pancréatite et diabète insulino-dépendant) et une pathologie liée à la surconsommation d'alcool. Pour les sept autres, on peut dire que le travail est clairement un facteur causal et sans doute le facteur prépondérant : avoir commencé à travailler dur entre 12 et 15 ans pour six d'entre eux, être exposé aux vibrations, aux manutentions et aux prouesses physiques en général pour les quatre hommes du bâtiment, avoir travaillé en 2×8 ou 3×8 pour les deux ouvriers de l'imprimerie et avoir voyagé fréquemment en avion pour le dernier. Particulièrement, pour six d'entre eux, les pathologies sont liées à la pénibilité du travail et à son effet sur le système squelettique, ce que M. G résume en toute simplicité en nous disant que « s'il fallait qu'il continue, dans ce cas, il arrivera à la retraite avec une canne ». La phlébite des voyages, concernant notre cadre, procède d'un autre mécanisme physiopathologique, elle a néanmoins pour une part une origine professionnelle.

Chez les dix femmes ouvrières ou de statut professionnel équivalent, on n'en retrouve aucune qui soit atteinte d'une maladie de système ou relevant d'un dysfonctionnement bio-physiologique. Les dix souffrent de troubles d'usure. Et ces troubles d'usure ne ressemblent pas vraiment à ceux des hommes. L'inscription corporelle du travail est sexuée comme l'est le travail ; le travail s'ordonnant et se répartissant autour des stéréotypes sociaux de la virilité et de la muliébrité. L'effet cumulé du travail manuel répétitif exigeant délicatesse et dextérité (ménage, couture, cartonnage et tenue de rayons de libre-service dans la grande distribution), avec le travail domestique, est presque exclusivement assigné aux femmes et porte massivement son empreinte sur ces dix femmes. Surtout les doigts, les mains et les membres supérieurs. Ces pathologies sont douloureuses, invalidantes. Elles ne sont pas mortelles. Elles pourraient expliquer la plus grande morbidité souvent décrite chez les femmes, morbidité au sens d'écart subjectif ou objectif à un état de bien-être physiologique ou psychologique, et qui, en fait, correspondrait bien à un différentiel réel de souffrance.

En fin de compte, il est vraisemblable que l'on puisse affirmer que la sénilisation différentielle des corps, selon les CSP et selon le sexe, soit explicable, pour partie, par le travail. Stephen Katz a écrit dans son article « Les vieilles dames de Charcot » (*Cahiers du Genre*, n° 31) que « les études sur le vieillissement ont montré qu'on ne peut tout simplement pas étudier les personnes âgées, mais les femmes et les hommes âgés ». C'est vrai, et cela sans doute, déjà bien avant qu'ils ne le soient trop.

On remarquera pourtant que la question de la ménopause, qui est, pour les femmes, considérée comme le signal d'entrée dans la vieillesse et comme le signal du déclin, concerne toutes celles que nous avons rencontrées et n'a jamais été abordée. La ménopause n'est pas un problème médical pour elles, il n'est jamais signalé comme tel. Le regard médical et non médicalisant du médecin du travail le confirme.

On pourrait donc dire qu'en dehors des différences organiques et biologiques qui en découlent, la différence des sexes dans le domaine de la santé pourrait bien être aussi une construction sociale à mettre au compte de l'histoire du genre, le genre défini par l'historienne Michelle Perrot comme étant « la différence des sexes non pas donnée par une introuvable nature, mais construite par la culture et par l'histoire... »

Ce qui est sûr, c'est que la santé et le travail ont partie liée, et les liens, chez les plus de 55 ans semblent assez serrés.

Synthèse des débats

A. F. Molinié : Par rapport à ce que tu viens de dire, au débat que l'on avait hier, avec l'exposé de Francis sur les portes de sortie. C'est vrai que là, on est dans un cas où les problèmes de santé sont quand même très importants et où il n'y a quasiment pas de dispositifs. Hier, on l'évoquait à propos des PRP dans les petites entreprises : finalement comment on se débrouille ? Plus cette question que tu poses à la fin, de savoir, en fonction des discussions que l'on a eues hier, sur quelle pénibilité, quel critère de reconnaissance. Est-ce que, de ce point de vue-là aussi, les hommes et les femmes sont logés à la même enseigne ? Enfin, ce sont des propositions pour un débat.

F. Derriennic : Sous réserve de discussion, cela me semble apporter de l'eau au moulin de cette notion importante de « compromis ». Un compromis entre beaucoup de choses pour les individus : entre leur santé, les conditions de travail, etc., et puis, dans le travail, il y a aussi le sens que l'on peut trouver dans ce travail. Au-delà de ça, ce que tu nous racontes aussi, c'est qu'il y a les compromis qui sont faits par les professionnels de la santé, en tant que médecins du travail avec des situations où il faut faire quelque chose, essayer d'aider. Il y a aussi la législation, etc. Donc, quelque part, un double compromis qui est fait de ce point de vue là... Ça, c'est l'action. Alors, tu proposes quelque chose à la charge de la PRP, si j'ai bien compris. Ce serait intéressant, car ce serait lié au travail. Ou quelque chose qui serait de l'ordre de retraite précoce pour raison de santé. Alors justement, hier, Serge parlait de la mise en visibilité d'un certain nombre de choses. Le chômage ou les plans de restructuration qui conduisent à des retraites anticipées pour un certain nombre, ce n'est pas mettre en visibilité un certain nombre de choses. Alors, on voit la difficulté : comment on va la mettre en œuvre ?

F. Bardot : Je n'ai pas vraiment de réponse. D'abord, ce que je vous ai présenté là s'est fait exactement comme je vous l'ai dit : on n'a pas choisi les gens. Mais la critique que l'on peut faire quand même, c'est que ce ne sont que des petites entreprises, et forcément le tableau que je présente est noir. Il est peut-être même un peu plus noir que la réalité, car si on avait de grosses entreprises, je pense que ça serait un peu différent. Mais bon... Quand même... C'est Serge qui m'a demandé de reprendre un peu ce qu'on avait fait pour l'enquête SVP 50, puisqu'on avait construit notre questionnaire à partir de monographies avec des collègues. Je n'avais pas pu reprendre ce travail qui datait d'un an et demi/deux ans, parce qu'on n'avait pas tous travaillé sur la même construction des monographies. Donc, on a tout repris avec les collègues du service avec un objectif de recherche identique. Et puis j'ai retravaillé là-dessus. En quarante minutes, je n'ai pas pu tout vous raconter de ce qu'on pouvait tirer de tout ça. En particulier, je diverge un petit peu par rapport à Francis, je voulais le dire, car ça a été abordé hier, pour les travailleurs étrangers qui sont dans les monographies, on voit bien que la question de la retraite est différente pour eux. On leur demandait à tous : « Et s'il fallait faire plus ? », « Est-ce que vous avez des projets ? » Les travailleurs étrangers, quand on leur parle de retraite, c'est le blocage. C'est à peine s'ils savent ce que ça veut dire, ils ne peuvent pas répondre. Il y en a un qui nous a dit : « Après y a rien, c'est la fin. » Il y en a un autre qui n'a pas pu répondre, car pour lui ça ne signifiait rien. Donc, la retraite, c'est aussi quelque chose qui est construit. Ça, ça m'avait paru important, car on sent un désœuvrement chez ces gens-là. Ils nous disent : « Qu'est-ce qu'on va faire après ? On va se promener en France. » Et voilà ! Deux ont dit ça. Donc, il n'y a pas de projet, il n'y a rien.

Pour revenir à la question de Francis, c'est vrai qu'en faisant ça, j'ai fait des découvertes. Ça fait plus de vingt ans que je travaille, on voit nos personnes une par une, on fait notre boulot au fur et à mesure que ça se présente. On n'a jamais regardé ça d'un peu plus loin. Et moi, j'ai été un peu surprise de voir comment la division sociale du travail est puissamment inscrite dans les corps ; c'est incorporé d'une manière forte ! Et puis, la différence hommes-femmes au niveau de l'incorporation, je ne l'avais pas non plus saisie aussi évidemment que là. C'est là que le rapport Struillou est sorti. Je l'ai lu. Et c'est là que je me suis dit : « C'est pas possible ce que nous sommes en train de faire là, à les renvoyer au chômage », parce que c'est rendu complètement invisible. Il

n'y a aucun chiffre là-dessus. Et il y en a des gens. On fait ça couramment, nous ! Donc, ce n'est pas normal que ce soit l'assurance-chômage qui rémunère ces fins de vie active, puisque, pour partie, c'est lié au travail. Pour des vraies raisons de maladie, oui, mais autrement, non. Et donc, c'est là que je me suis dit : « Mais, il a raison, Struillou. Il faudrait qu'il y ait un truc de ce côté-là ». Et par ailleurs, j'en étais presque à me dire : « Il faudrait quand même qu'il y ait des possibilités de sortie d'activité vers la retraite de manière anticipée, mais qui puissent un peu être faites par le médecin du travail. » Un peu comme font les médecins conseils vis-à-vis de l'invalidité. Cela dit, c'est très dangereux ça, parce que... Sur quoi on juge ?... Mais il n'empêche *que ce serait quand même plus juste.*

A. Jolivet : Je trouve très intéressant d'avoir des cas détaillés avec leur parcours et leurs difficultés médicales, parce que nous, quand on interroge des gens, on n'a jamais l'aspect médical. Si les gens nous en parlent, c'est très bien, mais on ne peut évidemment pas leur poser des questions à ce stade de détail. Donc, on n'a jamais ça. Mais, en même temps, on retrouve bien un certain nombre de choses sur la PRP où des gens que l'on a rencontrés souhaitaient être licenciés, demandaient un préavis d'inaptitude. Et puis, toute la gestion de l'inaptitude ou de l'invalidité, c'est quelque chose qu'on a du mal à voir quand on n'a pas de connaissances médicales et quand on ne voit pas les cas concrets. Donc, je suis très contente d'avoir des éléments qui sont des éléments biographiques. Que le décor soit très noir, ce n'est pas très gênant, je trouve ça même plutôt « bien ». Bien, pas dans le sens où ça existe, mais bien, au sens où, enfin, on voit ces cas-là apparaître. Parce que, dans les petites entreprises, ils ont peu accès à un certain nombre de dispositifs comme les préretraites dont je parlais en ouverture, et finalement, ce sont des gens que l'on ne voit pas. Vous, vous les voyez, mais, nous, on ne les voit pas sortir. Et ces histoires-là permettent de voir où sont les failles dans le système, où sont les mauvais fonctionnements. Et ce que je disais, c'est que je suis navrée de voir, et ça se voit dans les cas que vous exposez, le trou qui va maintenant exister pour les gens qui tombent en inaptitudes médicales, qui sont licenciés et qui vont se retrouver sans rien. En plus, c'est frappant de voir que ça se cumule, en général, avec des cas de faibles revenus. Parce que ce sont des activités où les salaires sont comprimés vers le bas.

Moi, j'avais deux, trois petites remarques. La première, c'est que j'étais assez surprise de voir des gens qui annoncent qu'ils doivent travailler jusqu'à 66 ans. Parce que j'avais cru comprendre que 65 ans était un seuil où on obtenait le taux plein si on allait jusqu'au bout. Ça fait peut-être partie des choses que je maîtrise mal. Ensuite, je me demandais quelle était la part éventuelle du temps partiel ? Il y a des gens qui ont refusé de rentrer en PRP. Mais, est-ce que le fait de passer à temps partiel est un moyen, ou serait un moyen, de soulager un certain nombre de difficultés ? Et puis, dernière question, je me demandais quel était le rôle du hors travail, en particulier dans l'usure des femmes ? Souvent dans les entreprises, on nous dit que les femmes sont plus fatiguées que les hommes, parce que, lorsqu'elles rentrent chez elles, elles ont le reste à faire. Et je me demandais : dans quelle mesure ça ne pouvait pas aussi renforcer ce qui peut se passer au niveau du travail ou l'inverse (le travail renforçant ce qui se passe au niveau de la maison) et expliquer aussi que cette différence sexuée soit aussi marquée du point de vue de l'état de santé ?

F. Bardot : Pour la question du « 66 ans », je vous réponds tout de suite. C'est parce que j'ai repris les paroles des gens. Là, c'est une femme qui m'a dit ça. Mais bien sûr, c'est 65 ans. Mais il y en a qui ne le savent pas ça. Pour l'effet cumulé, c'est évident que l'effet cumulé du travail domestique, invisible, non rémunéré a un effet. C'est certain. Parmi toutes les femmes que l'on a vues, à part celles qui étaient célibataires, et on voit bien qu'elles sont mieux, il n'y a pas de vie de famille, pas d'enfant, pas d'ami... Et donc, c'est certain que c'est cumulé et que ça a un effet physique. Sinon, les temps partiels, on en avait pas mal. Je n'ai pas trop insisté là-dessus, parce qu'il n'y avait qu'un ou deux qui nous ont dit : « Effectivement, terminer avec du temps partiel... » Mais, quand on nous a dit ça, c'était plutôt pour la rallonge... Parce que terminer à temps partiel pour arriver à la retraite, dans le cas des PRP c'est le cas, mais elles l'ont refusé. Mais, pour ceux qui disaient volontiers travailler un peu plus, plusieurs ont dit : « Ce qui serait bien, c'est qu'on puisse choisir le temps de

travail, si on a la possibilité de travailler un peu plus. » Et là, c'était du temps partiel qui était souhaité.

A. Jolivet : Les gens qui ont refusé, était-ce pour une question de salaire s'ils ont refusé ?

F. Bardot : Les gens qui ont refusé ont refusé pour le salaire. Mais si le salaire est inférieur, c'est bien parce que c'est un temps partiel. C'est lié. Beaucoup font comme on disait ce matin : ils cumulent leur mi-temps de PRP, ils le prennent en temps plein et partent plus tôt comme ça. Ils partent à 58 ans. C'est quand même un temps partiel. Donc, l'effet prépondérant signalé, c'est quand même le salaire.

P. Le Frious : Je voulais faire deux remarques. La première justement, sur le temps partiel. Dans les solutions proposées, les compromis, on pourrait dire, il n'a pas été question du temps partiel thérapeutique qui permet au salarié d'avoir une rémunération à taux plein. Et puis, la deuxième remarque : on voit bien dans le tableau qui a été brossé, c'est invisible et, en même temps, c'est quand même connu. On voit bien qu'il y a un enjeu à rendre vraiment visible, un enjeu de comptabilisation de tout ça. Et je me demande, d'une part, quel regard la direction de votre service inter-entreprises a porté sur cette étude et, d'autre part, est-ce que vous ne pouvez pas demander des études sur les inaptitudes après 58 ans, pour savoir ce qu'il y a derrière, à des instances comme la commission régionale de médecine du travail ?

F. Bardot : Les temps partiels thérapeutiques : j'ai travaillé sur les monographies, on en n'a pas eu. Et les temps partiels thérapeutiques, d'une manière générale, on rencontre ça chez les plus jeunes et on utilise ça dans un objectif de réinsertion et de réapprentissage, de réadaptation. Chez les plus de 55 ans... Je n'en ai pas parlé, car on n'a pas eu de cas de temps partiel thérapeutique. Ensuite, j'ai un peu honte, car je n'ai rien demandé à mon service.

P. Le Frious : C'était dans le cadre de votre temps partiel ?

F. Bardot : Non, c'est dans le cadre de notre travail ordinaire. C'est notre travail normal... J'ai travaillé un peu plus. Ça m'a fait bosser. Je n'ai rien demandé à mon service. Il n'y a aucun souci de ce côté-là. La direction le sait. Je leur ai même fait tester un peu pour savoir si c'était compréhensible. Ce n'est pas un problème ça. Ça fait partie de notre travail.

P. Le Frious : Oui, je comprends bien, mais on sait bien les enjeux qu'il y a derrière.

F. Bardot : On a travaillé sur notre travail ordinaire. Ça n'a pas perturbé notre travail ordinaire. C'est ça que je veux dire. On n'a pas fait en moins, on n'a pas fait en plus. On a fait comme on fait d'habitude, sauf qu'on a travaillé à plusieurs, car il fallait l'écrire et tout ça. Ce que je n'ai pas dit quand même, c'est que tous ces plus de 55 ans, ou 57 maintenant, qu'on met en inaptitude et qui sont pris en charge par les Assedic, les Assedic renvoient tous ces dossiers à la Cotorep³. Mais c'est tout. Il ne se passe rien. Parce que les Cotorep départementales ont ces dossiers-là, mais les Cotorep ...

P. Le Frious : Je ne comprends pas, parce que la Cotorep, c'est à l'initiative du salarié ?

F. Bardot : Oui, mais étant donné que c'est l'assurance-chômage qui rémunère un chômage, qui est un chômage déguisé, puisque c'est un chômage-maladie, ils se défontent. Enfin, c'est ma collègue qui est à la Cotorep qui me l'a dit : « On reçoit tous les dossiers des Assedic. Ils sont tous reconnus travailleurs handicapés. » Mais point. Ça n'apporte rien à personne, puisque ce sont quand même les Assedic qui payent. Et les Cotorep qui sont submergées par ça ne font rien puisqu'elles savent bien qu'elles ne vont pas retrouver du boulot pour ces gens là ! Donc, ce sont des dossiers qui s'accumulent, qui meurent, parce qu'à 60 ans ils passent en retraite. Et ce n'est chiffré nulle part, car les Cotorep ont encore moins de moyens que les services inter-entreprises au niveau informatique. Donc, ça ne remonte nulle part. C'est invisible. Donc, les Cotorep sont impuissantes là-dessus.

³ Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel.

S. Volkoff : C'est à la fois une question à toi dans la pratique et puis c'est une question de recherche qu'il faudrait peut-être creuser. La première concerne la signification pour la personne du statut même, de l'appellation même du statut dans lequel elle va être quand elle est partie. C'est-à-dire indépendamment du niveau de rémunération, supposons un niveau de rémunération égal : est-ce que tu as le sentiment que c'est pareil ou non pour quelqu'un, lorsqu'il arrête le travail, d'être appelé « invalide », « inapte », « chômeur », « retraité », « préretraité », etc., toutes ces appellations ? J'ai eu une expérience, unique, qui ne prouve pas grand-chose, parmi les éboueurs dans l'exposé que j'ai fait avant-hier. Il y en avait un qui a fondu en larmes en disant qu'il attendait son licenciement, situation de quelqu'un de très esquiné avec un énorme parcours, très long, avec les genoux en compote et qui ne pouvait plus faire ce travail-là. Et visiblement pour lui, ça faisait une grosse différence par rapport à si ça s'était appelé « retraite anticipée ». Indépendamment de la somme qu'il allait avoir. C'est une sorte de dénégation complète de son parcours professionnel que de finir, après avoir tant donné, en étant quelqu'un qui est un chômeur, qui a été licencié ! Même si...

F. Bardot : Licencié pour quoi ? Pour quelle raison ?

S. Volkoff : Peut-être pour inaptitude...

F. Bardot : Ce n'est pas la même chose.

S. Volkoff : D'accord... Tu as raison.

F. Bardot : Tout est là.

S. Volkoff : Lui, il me racontait ça avec ses mots. Il faudrait que je retrouve les extraits exacts d'entretien. Mais, visiblement, c'était quelque chose qui se discutait entre lui, le médecin du travail et son employeur. Donc, je suppose que c'est le cas que tu dis. Néanmoins, ce terme même d'« être licencié », que ça s'appelle « licenciement », pour lui c'était violent. Alors je ne sais pas si c'est un cas particulier ou si c'est quelque chose de général. Par rapport à ce que tu dis sur le rapport Struillou, c'est important quand même, parce que le rapport Struillou a un sens un petit peu différent de ce que tu en disais, si j'ai bien compris ce que tu en disais. Il ne propose pas d'associer la préretraite pour pénibilité à un état de santé dégradé, mais au fait d'avoir eu un parcours professionnel qui est susceptible de dégrader la santé. Ce qui veut dire qu'il y aurait une mesure qui, dans ce cas-là, serait disponible même pour des personnes dont tu as dit : « exploit de résistance à l'usure ». Les quelques personnes dont tu as donné les monographies comme ça, ceux-là rentreraient aussi dans le cadre, en principe, du rapport Struillou. À charge pour eux de décider s'ils veulent partir ou non. Mais ils seraient aussi concernés. Et, est-ce qu'on peut pas se dire que pour les malades ça donne une autre légitimité de disposer d'une mesure qui vaut aussi pour des gens qui ne sont pas malades, mais qui ont eu le même parcours qu'eux, que d'être, pour partie, stigmatisés parce qu'eux n'ont pas tenu le coup aussi bien que les autres ?

Ma deuxième question concerne l'autre versant de ton activité de médecin du travail et de la capacité d'agir sur les conditions de travail dans ces petites et moyennes entreprises, notamment pour les vieillissants. Dans les réflexions du Créapt, on s'appuie toujours sur des recherches qui sont dans des gros systèmes de production jusqu'à présent. Ce n'est pas un choix, mais c'est la nature de l'institution dans laquelle on est. Et souvent, on s'interroge sur : dans quelle mesure ce que nous racontons se retrouve à l'identique ou pas dans des entreprises plus petites ? On est tenté de répondre dans les deux sens : il doit y avoir moins de marge de manœuvre en termes de disponibilité de réaffectation, de service ergonomie ici, de service hygiène-sécurité là, de service qui s'occupe des personnes ayant des restrictions d'aptitudes... De ce côté-là, ça doit être plus difficile, il y a moins de place pour agir. D'un autre côté, les décideurs sont plus près des situations de travail, ils ont peut-être eu davantage de possibilités d'anticiper au quotidien ou de sentir de manière un peu subtile la petite modification de la situation d'une personne qui lui permettrait quand même de tenir le coup correctement pendant un an ou deux encore. Je voulais avoir éventuellement ton sentiment là-dessus et puis renvoyer cette question de manière plus générale.

F. Bardot : Pour la deuxième question, oui c'est ça. Dans les toutes petites entreprises, les moyens, même pour les chefs d'entreprise eux-mêmes, sont très limités. Mais la différence, c'est qu'il y a une prise en compte de l'individu en tant qu'individu et de ses difficultés de santé. Donc, on voit que ça se négocie au niveau du collectif de travail, je parle du bâtiment surtout. Ces gens-là sont un peu protégés et l'employeur ne leur fait plus faire tout à fait les mêmes choses. Donc, on gagne du temps comme ça et on arrive aussi à des améliorations des conditions de travail. Il n'y a pas de doute. Mais c'est quand même, il me semble, plus difficile que dans les grosses entreprises. Et on ne gagne pas à tous les coups. C'est évident. Donc, on gère quand même des choses où on est dans l'ultime. Et dire qu'on va beaucoup modifier en amont au niveau des conditions de travail, je ne peux quand même pas dire ça.

Et pour ce que tu disais sur le rapport Struillou, je suis d'accord avec toi qu'il n'a pas dit ça. Moi j'ai un peu rétréci le champ. Je me disais : « Après tout, pourquoi pas l'assurance chômage qui prend en charge ? »... Après tout... Mais, ce n'est quand même pas juste que ce soit l'assurance chômage qui prenne en charge des gens qui sont abîmés du travail et donc, c'était quand même plus logique que ce soit l'assurance ATMP (accidents du travail et maladies professionnelles), c'est certain.

S. Volkoff : Ça, c'est ton point de vue et tu l'as très bien justifié. Est-ce que tu as l'impression que ça peut être, pour partie, un point de vue ressenti, évoqué par les personnes elles-mêmes ?

F. Bardot : Non.

S. Volkoff : Selon que je suis pris en charge sous telle ou telle étiquette, pour moi ce n'est pas pareil.

F. Bardot : Alors ça, c'est autre chose... Pour revenir à ta première question de l'inaptitude, le sentiment que j'ai, c'est que le fait de travailler l'inaptitude avec un salarié, et je dis bien travailler, c'est-à-dire qu'on ne met pas brutalement quelqu'un inapte, point barre, au revoir, terminé ! On prend du temps : on revoit les gens. On prend plusieurs mois souvent, sauf si c'est vraiment un truc énorme. Et puis on écrit des choses à l'employeur par rapport à ça. Il y a des traces. Et on a l'impression que ça dépénalise ou en tout cas, que ça rend plus justice qu'un licenciement brutal. Parce que ça rend visible que l'état de santé est lié à quelque chose du travail et que c'est une espèce de compensation. Alors peut-être que l'éboueur dont tu parles, a pu le prendre autrement, parce que c'est quand même un remerciement. C'est délicat quand même. Alors, on peut comprendre que ce soit très difficile à supporter et que ce soit extrêmement déstabilisant. Moi, je ne l'ai pas vu souvent ça.

M. Viossat : Je voudrais apporter premièrement une réflexion. C'est que dans la plupart des exposés que l'on a eus, hier ou aujourd'hui, on est dans une logique du tout ou rien. Et, plusieurs fois, j'ai entendu l'expression « tenir ou partir ». Soit on reste en l'état et on se débrouille pour rester, soit on quitte, et sans autre alternative. Ce qui (on ne va pas faire un débat sur le métier de médecin du travail, car ce n'est pas le lieu) pose quand même question par rapport à notre mission qui prévoit, y compris dans les textes, que le médecin du travail propose des aménagements susceptibles de... Ce qui reste purement prescrit et théorique. Et dans toutes les réflexions, c'est tenir ou partir. Point barre. Donc ça, ça me pose un problème. Ça pose une question parce que comment, dans ce cas, gérer les fins de carrière des gens qui ont eu des problèmes de santé, qu'ils soient liés ou non à leur travail ?

Deuxième élément que je voudrais apporter, ce sont des éléments tirés d'une étude que l'on avait faite dans le département de la Loire sur les questions de l'inaptitude et qui peuvent vous intéresser et répondre partiellement à la question de Serge. On s'était dit : on va étudier les gens pour lesquels le médecin du travail a prononcé une inaptitude avec perte d'emploi, et des gens pour lesquels le médecin du travail a prononcé une inaptitude au poste et pour lesquels on a pu trouver un reclassement. Et on va essayer de comparer ces deux populations. Et puis, on est tombé sur un premier bec, c'est qu'on a eu beaucoup de difficultés à apparier : les inaptes qui avaient quitté leur emploi, on en avait à la pelle, mais des gens pour lesquels on avait un reclassement, c'était beaucoup plus diffi-

cile. Et donc, du protocole initial où on avait prévu un pour un, on est retombé à quatre inaptés pour un reclassé. Alors, les épidémiologistes vont froncer les sourcils : ça pose des problèmes méthodologiques. Mais on n'avait que ça comme matériel.

Ce qui est quand même surprenant dans le résultat de ce travail, c'est qu'au total on a deux cent cinquante dossiers, ce qui est très faible. Cependant, on a quand même des différences significatives et, ce qui est très curieux, c'est que ce qui différencie les gens qui ont perdu leur emploi de ceux qu'on a pu reclasser, ce n'est ni leur âge, ni leur pathologie, ni leur niveau de formation initial, ni leur sexe, ni leur nationalité, c'est leur ancienneté dans le poste de travail : les plus anciens étaient plus reclassés. Ce qui va dans le sens d'une relation avec l'employeur qui avait été plus forte. Ceux qui avaient le statut de travailleur handicapé étaient plus reclassés que les autres. Ceux qui avaient une faible possibilité de retrouver un emploi étaient plus reclassés et surtout, ceux qui parlaient de leur travail en termes positifs étaient plus souvent reclassés que les autres. Donc, je vous livre ça, c'est-à-dire des éléments qui échappent complètement au médecin du travail. Alors, on avait un élément sur la taille de l'entreprise où, effectivement, les petites entreprises avaient beaucoup plus d'inaptés qui perdaient leur emploi.

Et dernier élément, on a étudié des cas de figure où le médecin du travail et l'entreprise étaient d'accord qu'il y avait une solution possible, et cette solution n'a pas abouti et la personne a quand même perdu son emploi. Et on s'aperçoit que ce n'est jamais la question du coût de la modification de la situation de travail qui a coïncé, mais c'est toujours le problème de la réorganisation du travail que nécessitait cette solution. En particulier, et ça c'est par rapport à la question du temps partiel, dès lors que l'on propose un aménagement de poste qui ne porte pas sur le matériel disponible ou sur l'acquisition d'un matériel supplémentaire ou autre, mais sur l'organisation des tâches, l'organisation du travail, voire l'organisation de l'entreprise, à ce moment-là, on a un risque d'échec plus important, car ce n'est pas systématique dans le reclassement du salarié. C'est quelques éléments d'une étude qui avait été présentée l'année dernière aux Journées de Médecine du Travail à Grenoble. Mais, pour moi, la grande interrogation, c'est : comment peut-on sortir de cette logique du tout ou rien, « tenir ou partir » ?

A. Auger : Lorsqu'on est dans le cas d'une personne pour laquelle la sécurité sociale ne reconnaît pas l'invalidité, alors que le médecin du travail estime qu'il y a inaptitude, cas qui a été évoqué plusieurs fois (et j'ai cru entendre aussi, que c'était plus fréquent chez des personnes de bas niveau). Alors, je ne sais pas, il y a peut-être des études qui le disent. Moi, dans mon entreprise, ce n'est pas vrai. C'est un cas qui est plus fréquent chez les cadres que chez les employés. Avec, typiquement, le cadre qui fait un accident cardiaque, on s'aperçoit qu'il a une tension impossible à réguler et d'après le médecin du travail, il est impensable de le remettre en situation de *stress*. Et chez moi, il n'y a pas de cadres non stressés, semble-t-il. J'ai donc, effectivement, un nombre non négligeable de cadres que je licencie avec leur accord, après réflexion avec le médecin du travail. Là, je résume. Ça prend quelque temps. J'ai à peu près autant de cadres que d'employés qui ont été licenciés pour ce motif, alors que la proportion de cadres sur les employés, évidemment, n'est pas la même. Donc, je ne sais pas s'il y a des statistiques générales qui disent que c'est plutôt réservé aux salariés de faible niveau ou si c'est une habitude et si on se dit que ce sont les « pauvres » qui supportent ça aussi en plus du reste ? Mais, est-ce que c'est fondé statistiquement ? Moi, je constate le contraire et de façon très forte.

F. Bardot : Les chiffres existent. Je ne les ai pas, car c'est à la Cnam.

A. Auger : Non, ces chiffres-là ne sont pas à la Cnam, puisque je parle des gens que la sécurité sociale n'a pas reconnus. On est dans le *no man's land* que vous décriviez tout à l'heure.

F. Bardot : Je répondais pour les invalides...

A. Auger : Oui, mais j'évoque là des gens qui, par définition, n'ont pas été reconnus par la sécu. Le médecin du travail me dit : « Ils sont inaptés. » Et pour ce qui est des cadres : « Il faut leur trouver un poste de cadre sans *stress*. » Je ne sais pas si on a quelque part des chiffres là-dessus, s'il y a eu

des études ou autre ? Concrètement chez moi, j'ai autant de cadres que d'employés... Ce ne sont pas non plus des dizaines, on ne peut pas faire des statistiques. Heureusement, ce n'est pas un mouvement général. Mais, quand même, je dois avoir eu cinq cadres licenciés pour ce motif pour six employés, alors que la proportion dans l'entreprise doit être de quatre-vingts cadres pour deux cents employés. Vous voyez donc ? Quand même !

L. Boitel : Je voulais apporter une précision sur le mi-temps thérapeutique : il ne peut être accordé que s'il y a un espoir d'amélioration ou de guérison. C'est-à-dire que quelqu'un qui est usé ne peut avoir un mi-temps thérapeutique. C'est dans le cadre d'une réinsertion. Deuxièmement, concernant les chiffres... C'est vrai qu'il y a un déficit cruel. On a été contacté par l'Agefiph⁴ dans le cadre de notre enquête. Elle ne dispose pas au niveau national de la répartition des personnes mises en Cotorep par âge, sexe et catégorie socioprofessionnelle. Parce que ce sont des données individuelles auxquelles ils n'ont pas accès et ils attendent des résultats de notre enquête pour avoir une vision un peu plus macro. Et dernière question, le diagnostic d'usure, c'est un diagnostic que tu fais en tant que médecin ou c'est quelque chose dont les salariés ont conscience ? C'est-à-dire que cette usure professionnelle, le regard du médecin ou de tes confrères, est-ce que c'est quelque chose que les salariés disent eux-mêmes ? Parce que, concernant le statut ultérieur, s'ils ont conscience que leur problème de santé est lié à leur travail le statut va peut-être en découler plus spontanément ?

F. Bardot : Je vais te répondre : les deux le savent, le salarié et le médecin. On est en train de faire l'enquête SVP 50 où on pose clairement la question. Et, je peux te dire qu'ils savent bien répondre et qu'en général, ça converge avec l'avis médical du médecin. On pose la question dans SVP 50 : « Pensez-vous que votre travail... ? » Les gens savent bien et ils le disent. Ainsi, « mon » monsieur G, quand il dit : « Vous savez, c'est l'usure. » C'est l'usure, et c'est banal pour lui, il est maçon. Ils savent bien décrire leur douleur, leur souffrance, où ça fait mal et d'où ça vient. Vraiment, ce n'est pas un problème ça.

L. Boitel : Ils le disent spontanément ?

F. Bardot : Oui.

S. Volkoff : Sur la question d'Alain Auger tout à l'heure, les éléments statistiques, épidémiologiques existant sembleraient indiquer que, quand on monte dans la catégorie sociale, il n'y a pas de surcroît de pathologies cardio-vasculaires. Mais il y a un surcroît relatif, c'est-à-dire que c'est chez les cadres que l'on trouve, parmi les maladies que l'on attrape ou parmi les causes de décès, davantage de pathologies cardio-vasculaires que dans les autres catégories. Parce que, si je puis dire, ils ont moins d'autres maladies, donc quand ils en attrapent une, c'est un peu plus souvent celle-là. Deuxièmement, en ce qui concerne l'exposition à une pression, à des contraintes dans le travail, la grosse enquête « Bonheur au Travail », qui a été évoquée notamment hier matin par Anne-Françoise, indique que les catégories sociales s'ordonnent plutôt du côté de ce que Baudelot et Gollac appellent davantage de « bonheur » et de « malheur » et moins de « retrait », pour reprendre leur typologie. Ça s'accompagne en effet plutôt d'un accroissement de certaines formes de pression, pas toutes, certaines sont assez également réparties : le fait de travailler sous fortes contraintes de temps, par exemple, est assez largement réparti, les interruptions, je crois, sont assez largement réparties. En revanche, c'est vrai, par exemple, que des choses comme devoir retenir beaucoup de choses à la fois, des composantes qui sont parfois indicatrices d'une forme de pression dans le travail en même temps que d'une richesse cognitive, ces deux choses-là en même temps s'accroissent plutôt chez les cadres. Alors, le cas particulier de telle ou telle entreprise est à prendre en considération. Il peut y avoir des entreprises dans lesquelles, en effet, on n'échappe pas du tout à des situations de tension quand on est cadre, alors qu'il existe encore en milieu employé des possibilités de le faire et puis, dans d'autres entreprises, ce sera peut-être le contraire. Après, il faut aller regarder chez chacun en particulier.

⁴ Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

F. Derriennic : Serge a répondu à l'aspect de la surmortalité par catégorie socioprofessionnelle. Je m'étais posé depuis longtemps la question de savoir à quelles causes de décès cela pourrait être attribuable. Toutes les études ont constaté que, par grandes catégories de causes de décès, les chapitres de la classification internationale des maladies, dont le chapitre des maladies de l'appareil circulatoire, il y a un excès de mortalité chez les ouvriers par rapport aux catégories sociales supérieures. Donc, c'est une question de proportionnalité, comme l'a expliqué Serge.

Je vais juste faire une remarque générale. On pose des questions à des épidémiologistes, des statisticiens, des gens qui font des enquêtes pour qu'ils nous apportent des informations, mais notre pays à l'heure actuelle souffre toujours d'un sous-développement de l'appareillage statistique pour suivre un certain nombre de choses. Le cas de la Cotorep n'est qu'un exemple parmi d'autres. À l'heure actuelle, on sait, ce sont les chiffres de l'année dernière, qu'il y a eu sept cancers professionnels de la vessie reconnus. Or, il y en a de l'ordre de sept cents qui sont attribuables à des expositions professionnelles. Ça, ça a été le fruit d'un travail très spécifique sur des choses sur lesquelles il n'y a pas d'outil statistique de pointe et encore moins de réflexion sur ce que produisent les statistiques existantes. Or on en a parlé, ce n'est pas quelques cas particuliers, ça concerne l'ensemble de la population. On l'a bien vu, on glane très difficilement des informations sur des notions d'inaptitude, des notions de parcours, qui seraient très intéressantes, notamment pour des épidémiologistes. Je crois qu'il faudrait qu'on ait conscience de ça, parce qu'il y a un message à porter dans notre pays sur notre sous-développement en ce domaine.

Chapitre 9

SYNTHÈSE GÉNÉRALE INTRODUITE PAR...

Isabelle Rogez (ergonome Aract), Éléonore Marbot (sciences de la gestion, maître de conférence Cnam)

Éléonore Marbot : J'étais, en arrivant - et je le suis toujours - complètement ignorante en matière d'économie, d'épidémiologie et d'ergonomie. Par contre, et c'est là où je remercie les organisateurs de leur invitation, je pense que les questionnements RH (Ressources humaines) rejoignent grandement les questionnements, qui ont été débattus au cours de ces trois jours. Je vous propose de faire une synthèse en trois points, à chaque fois avec des questions complètement ouvertes, avec le prisme très réducteur de la gestion des ressources humaines. Les trois points sont les suivants : d'abord, il y a quelque chose qui m'a beaucoup marqué pendant ces débats et je pense que le questionnement dans la salle, dans ce cas là aussi, est révélateur de ce questionnement, c'est le mot « pénibilité ». Et donc, je reviendrai sur beaucoup de questions autour de la pénibilité. Le deuxième point, c'est que finalement, on a parlé de plein d'études statistiques, de la perception, de la santé, de la maladie mesurable, mesurée, etc., et j'ai envie de revenir sur ces mesures de la perception. Et enfin, le troisième point, c'est ce qu'on peut en tirer, en RH et quels sont les questionnements que vos débats engendrent.

Le premier point concerne le mot « pénibilité ». Je suis une sage ignorante. Je ne connaissais pas bien le terme au départ et, heureusement, Annie Jolivet, en introduction, a essayé de nous donner quelques définitions. Différents intervenants ont essayé de nous donner d'autres définitions qui, en fait, à chaque fois, sont des indicateurs de mesure, mais qui ne sont pas des définitions. Alors, hier soir, en essayant de faire une synthèse, je me suis dit : est-ce qu'on ne peut pas revenir aux sources et aller chercher dans le dictionnaire quelle est la définition de la pénibilité ? Puis, aller voir ce qu'en dit le rapport Struillou, qui avait été conseillé ! J'ai été voir ce rapport. Il n'y a pas de définition de la pénibilité. Il y a des indicateurs de mesure de la pénibilité, mais pas de définition. Alors, je suis allée voir mon gros dictionnaire. Et je m'aperçois que la pénibilité, ça vient du grec, ça veut dire « chagrin », puis du latin qui veut dire « expiation », « châtiment ». Et puis, on arrive au XII^e siècle, en France, où ça veut dire - et ça continue de dire, il me semble - qui se fait avec peine, qui exige un effort difficile, qui cause de la souffrance. Bref, des notions subjectives qui ne m'ont pas éclairée dans ma recherche de définition un peu stable de la pénibilité. J'ajoute que, quand même, au XVI^e siècle, d'Aubigné a transformé le mot « pénibilité » en « peinard », en prenant le contre-pied.

La première question que ça me pose, c'est, finalement : est-ce que la notion de « pénibilité » n'est pas aussi floue que celle de travail ? Son origine étymologique est très liée à la souffrance - comme le travail - : est-ce que, finalement, ce ne sont pas deux notions qui sont en parfaite symbiose et qu'il faudrait redéfinir par rapport à la fiche de poste ? Quand on parle « travail », on dit « fiche de poste » et on devrait inclure, me semble-t-il, formellement, le degré de pénibilité. Ceci engendre une deuxième question : est-ce qu'il existe, comme en gestion des ressources humaines, un référentiel de la pénibilité qui pourrait s'individualiser selon les entreprises, selon les individus, mais avec - comme pour nous le Rome (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois) - des fiches de poste, avec un degré minimum de bagages. L'idée, c'est que vous ouvrez le Rome et vous avez à peu près, pour tout type de poste, ce qu'il y a comme niveau de bagage scolaire, ce qu'il faut faire dans la fonction concrètement, etc. Est-ce qu'on ne pourrait pas rajouter quelque chose sur la pénibilité ? Créer un référentiel de pénibilité ?

La deuxième question que je me suis posée par rapport à la pénibilité : les ergonomes ne sont-ils pas aussi biaisés que nous sur la question de la subjectivité... ? Nous avons un concept en RH qui est notre concept du *ratio* d'équité. Ce n'est pas une équité dans le sens où l'économiste nous en a parlé hier, mais une équité au sens de : dans un emploi, le *ratio* rétribution sur contribution doit être équitable pour que le salarié soit à peu près satisfait ; il faut que sa contribution soit égale à sa rétribution. Et ça, évidemment, c'est épatant en RH comme instrument. Le problème c'est que c'est inapplicable, car complètement subjectif et individuel. N'empêche qu'à travers le *management*, on peut essayer d'instaurer au sein d'une équipe de l'équité. Est-ce que, dans cette équité, on ne pourrait pas introduire cette notion de « pénibilité » au travail ? Et là, peut-être que l'on arriverait, finalement, à tirer quelque chose de positif de cette subjectivité. Je tiens à signaler que j'ai été revoir hier toutes les définitions de l'équité données dans tous les manuels de RH. Il n'y a jamais dans ce qu'on donne à l'entreprise, dans sa contribution, il n'y a jamais le facteur « pénibilité ». Jamais. Donc, nous, on ne le prend pas du tout en compte. Je m'inclus dans cette critique et j'espère y échapper un jour...

Troisième remarque : dans toutes les encyclopédies RH (il en existe quelques-unes : le Peretti, le Féral, etc.), vous regardez à la table des matières : pas un mot sur la pénibilité ! Ce n'est pas une notion prise en compte

S. Volkoff : Les rédacteurs de la future encyclopédie RH à paraître dans les semaines qui viennent ont cependant commandé un article sur « L'Évaluation des conditions de travail », ce qui rejoint un peu ta préoccupation.

Éléonore Marbot : Enfin, quatrième et dernière remarque sur la pénibilité. Damien Cru a dit que la pénibilité du travail, on n'en parlait que quand il y a un espace qui s'ouvre. J'ai envie de dire, pour terminer sur la pénibilité avec une note positive que, si on parle déjà de pénibilité, ça veut dire qu'il y a un espace qui s'est ouvert dans certains domaines et dans certains champs. Je pense qu'ouvrir cet espace de parole n'est pas si évident et si naturel que ça. Historiquement, je ne pense pas qu'il remonte très loin. Et dans certains pays, c'est encore quelque chose qui n'est pas du tout pris en compte. Donc, s'il y a un point positif à retenir, c'est que cet espace s'est ouvert et qu'il faudrait l'ouvrir à d'autres domaines, dont la RH.

Deuxièmement, tout ce qui tourne autour des questions de perception. Le premier point qui m'a un peu perturbée, c'est la perception de chaque salarié, dans quelques études qui ont été citées, par rapport à son travail passé, et comment il envisageait l'évolution de son travail. J'ai fait une enquête avec Maurice Thévenet à la SNCF et j'avais à peu près les mêmes résultats que ceux qui ont été présentés, c'est-à-dire que les salariés pensent que, dans le passé, il y avait beaucoup moins de volume (comme par exemple pour les ripeurs), que les conditions de travail ne leur permettent plus d'avoir confiance dans les jeunes, etc. Et là, je me demande s'il n'y a pas un prisme que l'on n'arrivera jamais à enlever, qui est : en vieillissant, on rationalise, on refait un discours biographique qui fait que, de toute manière, la perception que l'on a de son travail maintenant par rapport au même travail, vingt ans plus tôt, sera toujours perçu avec une « vue dégradante ». Excusez-moi du terme, avec une reconstruction. J'ai envie de dire : est-ce qu'il y aurait un moyen d'éviter ce biais ? Je vous laisserai y répondre.

Deuxième prisme, qui, m'a un tout petit peu gênée, c'est sur les parcours professionnels. Beaucoup d'études citées ici parlent du parcours professionnel. Mais, dans le parcours professionnel, on entend beaucoup des mesures objectives, le nombre de postes, les derniers changements... Il y a une intervenante ce matin qui a parlé du parcours professionnel et domestique, mais c'était la seule fois. Sinon, j'ai eu l'impression qu'on n'en parlait pas. Or, pour nous en RH (attention, c'est un biais peut-être), dans le parcours professionnel, il y a tous les éléments de la vie privée et notamment tout ce qui est la satisfaction. Il y a un intervenant, monsieur Parienty, dans le cadre de l'Éducation na-

tionale, qui expliquait qu'un des plus gros problèmes c'était quand l'individu projetait son parcours et qu'on lui disait : « Finalement, le parcours que tu as projeté, ce ne sera plus le même. » À ce moment-là, il se referme psychologiquement, etc. Est-ce qu'il n'y aurait pas une piste de recherche qui serait d'essayer de voir ce que les individus ont projeté dans leur parcours pour mieux saisir la perception de leur parcours professionnel ? Surtout avec les échantillons que vous avez qui sont extraordinaires ! La question que je me pose, c'est : comment est-ce qu'on peut déceler le projet de ces personnes-là ?

Et puis, troisième question, qui a été soulevée hier dans la contribution de Thomas Barnay et qui est le vieillissement et la perception du vieillissement. On n'en a pas trop parlé : est-ce qu'on peut élucider l'enjeu politique, idéologique de la signification du vieillissement ? Dans le sens où la définition du vieillissement, finalement, est faite par les acteurs : syndicats, patronat, etc. Que veut-on mettre derrière cette définition ? Est-ce qu'on veut y associer le mot « retraite », par exemple ? Et à ce moment-là, il y a beaucoup d'intervenants qui ont dit : « La retraite, tout le monde veut y aller, c'est vu comme un refuge, c'est vu comme une période extraordinaire, etc. ». Mais est-ce qu'on peut éviter la question : « Est-ce que la retraite n'est pas simplement les dix ans avant la mort ? ». Arriver avec une canne à la retraite, est-ce que ça n'a pas un sens ? Est-ce que ça ne peut pas paraître comme une « normalité » ? C'est une question embarrassante, j'imagine. Et personnellement, je n'ai pas forcément de réponse. Mais il me semble que l'on biaise idéologiquement le débat si on n'arrive pas à définir ce que doit être la notion de retraite. La retraite, il y a quelques années, était mise dix ans avant la mort, et la question de santé n'existait pas. Ça ne veut pas dire que je condamne les avancées sociales. Mais, je pense que c'est très important avec les acteurs sociaux, surtout avec ce qui se passe en ce moment, de savoir ce qu'on veut donner comme définition à la retraite.

Troisièmement, les pratiques « ressources humaines ». Alors, il y a trois thèmes qui découlent du débat, et je suis désolée si je n'ai pas cité tous les intervenants, mais, dans ma réflexion, ils ont tous été pris en compte. D'abord, au niveau de la Direction des ressources humaines (DRH) : Où est-ce qu'on place la médecine du travail ? Où est-ce qu'on place l'ergonomie ? Est-ce qu'il ne faudrait pas placer en amont du processus plutôt que dans (excusez-moi du terme, mais je ne retrouve plus le bon) la réparation, dans la prescription ? Et finalement, je regarde un peu tous les congrès que je fais en ressources humaines, et c'est une question qu'on ignore quasiment totalement, sauf certains qui ont fait appel à vous. Avec la tendance à l'individualisation, en tout cas de la Gestion des ressources humaines (GRH), à mon avis les DRH ne peuvent pas se permettre d'éviter ces questions.

Deuxième niveau, c'est celui des pratiques, pas de la définition des politiques, mais des pratiques. Dans la pénibilité, quelques intervenants ont cité dans leur conclusion la valorisation du travail, le sens du travail (ces conclusions étaient tout à fait pertinentes), et j'ai eu l'impression que, finalement, on ne se demandait pas, car on n'avait pas assez de temps, qui est-ce qui valorisait le travail ? Et là, il me semble qu'il y a un élément qui est très pris en compte par les GRH - peut-être peu par les ergonomes -, c'est le rôle joué par le supérieur hiérarchique, et les conditions de travail, mental, physique, qu'il peut se permettre de mettre en place. Est-ce qu'il n'y aurait pas des enquêtes à faire là-dessus ? Et c'est pour ça que, en parlant du sujet de la valorisation du travail, il y a une question qui, moi, ne m'a absolument pas gênée, qui était : Se sentir capable d'occuper son emploi actuel jusqu'à la retraite ? C'était la question posée par Anne-Francoise Molinié. Elle ne m'a pas du tout gênée cette question, dans le sens où, oui, c'était tout à fait et parfaitement subjectif : chacun met ce qu'il veut dans « se sentir capable ». Ce qui peut être intéressant, par contre, et c'est le début des réponses, c'est d'aller chercher les déterminants. Et là, il me semble qu'il y a des déterminants qui sont épidémiologiques, de santé, etc., mais il y a aussi des conditions de travail, mais aussi des déterminants qui sont dans la perception des politiques d'entreprise. Est-ce qu'on ne pourrait pas rajouter ça dans les enquêtes : perception des politiques d'entreprise, perception de son supérieur hiérarchique, perception (ça a été évoqué un moment) du soutien social des collègues de travail, le rapport aussi, l'investissement que l'on a dans le travail et dans l'entreprise, etc. Variables qui sont peut-être, je vous l'accorde, un peu plus psychologiques. Le dernier point, c'est que les RH, et

l'ergonomie, me semble-t-il (mais vous allez me répondre), sont prises dans le même étau entre une envie de recherche collective avec des réponses collectives et en même temps des cas qui sont complètement individualisés. Comment est-ce que vous faites, vous en ergonomie, pour dépasser cette problématique ? Sachant que nous, on n'y arrive pas du tout. Alors, est-ce que ce n'est pas par les RH et le *management* que ces réponses individualisées peuvent passer ? Je ne sais pas.

Pour conclure, je dois dire que j'ai beaucoup appris. Surtout, je me suis beaucoup questionnée et je vais continuer. Et puis, la dernière chose, c'est que tous les intervenants m'ont fait rêver, parce que tous ont dit : « Ce sont des petits échantillons, 3 000, 5 000, 20 000 personnes... ». Nous, quand on a 2 000 personnes en RH, on est vraiment très content. Alors, je me demande si on ne pourrait pas coupler nos recherches, ce serait pas mal du tout.

Isabelle Rogez : Moi, je réagirai aussi sur trois points. Peut-être un, un peu moins longuement, parce qu'il a été beaucoup discuté, et qui est : les éléments sur les indicateurs. Aussi sur la question de la pénibilité, parce que je pense que ça a été fortement débattu. Et le troisième point que je souhaitais un peu développer, c'était sur les évolutions du travail.

Alors le premier point sur les indicateurs, beaucoup de choses ont été dites. Finalement, on a une visibilité très faible d'un point de vue macro-économique sur les sorties du travail pour des raisons de santé. On sait, ce que j'ai appris d'ailleurs, qu'un tiers seulement des salariés partent à l'échéance normale. On a aussi vu, du point de vue démographique, qu'il était assez difficile d'isoler des variables ou de tirer des éléments sur les causes et les effets. Et on le voit enfin, évidemment, lorsqu'on a une approche uniquement « micro » sur le travail. Néanmoins, la question que je me pose, c'est qu'évidemment un indicateur, c'est un outil d'aide à la décision, c'est aussi une construction sociale en fonction d'objectifs que l'on se donne, et donc la question de l'absence ou de l'insuffisance des indicateurs, est-ce qu'elle n'existe pas aussi parce qu'on n'a pas forcément envie d'aller y voir de façon plus précise ?

Je voulais juste faire une toute petite remarque sur l'intervention d'Anne-Françoise et notamment sur la surprise à propos de l'aspiration au départ quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. On a tous envie, on aspire tous à la retraite. Et moi, ça me satisfaisait plutôt, puisqu'on a quand même une espérance de vie qui augmente, une espérance de vie en bonne santé, même si c'est très différencié selon les catégories socioprofessionnelles, et qu'on peut avoir des aspirations à faire autre chose, surtout dans un travail qui serait plus autonome. Par contre, c'est vrai que les problèmes c'est plutôt la possibilité de continuer à tenir son poste et dans des conditions qui soient satisfaisantes jusqu'à l'âge de la retraite. Et ce que j'ai trouvé intéressant à travers les deux interventions, c'était les éléments autour de cette question. Enfin, j'ai bien aimé cette « typologie », autour de trois aspects : les caractéristiques du travail actuel (avec dedans, effectivement, des éléments sur la pénibilité, mais beaucoup plus largement des éléments sur le contenu du travail) ; pouvoir apprendre ; et évidemment, avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité. Donc, sur les caractéristiques du travail actuel qui englobe le contenu et des facteurs de pénibilité, sur les perspectives professionnelles, avec la projection que peuvent faire les individus et leurs espoirs de promotion, on voit évidemment qu'elles seront différentes selon les catégories socioprofessionnelles. Là-dessus, j'avais l'étude d'un médecin du travail qui essayait de regarder, à partir d'une demande sur des problèmes de *stress* dans un office de gestion de HLM, les déterminants de ce *stress*. Un élément ressortait : la formation. La possibilité de recevoir des formations ou pas aura des incidences sur le *stress*. Je posais alors la question au médecin du travail : « Est-ce que la formation dont vous parlez, c'est la formation parce qu'on a peur de ne pas pouvoir tenir son poste de travail, donc une désadaptation ? Ou, est-ce que c'est de la formation dans l'optique de perspectives professionnelles ? » Elle me disait : « Nettement, dans l'optique de perspectives professionnelles. » Deuxième élément, c'était les propos d'un chercheur belge, Gérard Valenduc. Il disait que la perception de la charge de travail chez les individus, dans des situations de travail sensiblement identiques, était beaucoup plus négative lorsqu'il y avait la crainte de perdre son emploi.

Toujours à propos des indicateurs, Anne-Françoise disait aussi : « Le débat sur les retraites privilégie la dimension financière plutôt que les enjeux liés au travail. » Alors moi, je dirais qu'apparemment oui, on la privilégie, parce qu'on est en train de parler d'équilibre des régimes de retraites ; mais c'est moins sûr, si on considère ce que tout le monde a un peu montré autour de la table : si on doit sortir pour des raisons de santé, on sortira, et on sortira par une autre porte. Si on n'a plus les préretraites, on sortira par le chômage, par l'invalidité. Et donc, là aussi, on créera des problèmes de déséquilibre sur d'autres ressources. Il faudrait peut-être y regarder autrement, au niveau du travail, si l'on veut sortir de cette impasse-là ! À moins que le souhaite, et ça a été un peu évoqué ce matin, ce soit aussi de faire sortir les gens, parce que, de toute façon, ils sortiront à un moment, mais dans de mauvaises conditions financières. Dans ce cas-là, on arriverait à plus de paupérisation des gens qui sont déjà en mauvaise santé. Voilà pour le point des indicateurs.

Sur le deuxième point, sur la question de la pénibilité. Après les deux interventions qui ont été faites sur les éboueurs et les enseignants, je me demandais : « Quel rapport entre le travail de ces deux catégories professionnelles ? ». C'est assez difficile de donner des éléments comme ça. Mais il y en avait au moins un, qui me semblait être l'usure. Peut-être que, dans un cas, c'est plus une usure physique et dans l'autre, une usure psychique. Ce que je me proposais c'était de partir (plutôt que de la question de la pénibilité), c'était de partir des questions de santé et des questions de travail. Dans la définition de l'OMS sur la santé, ce n'est pas seulement l'absence de pathologie, mais c'est aussi un état de bien être global. Cela va nous renvoyer à des éléments qui vont être aussi autour du développement des perspectives professionnelles, et du bien-être au travail. La santé est un élément dynamique : on a des processus de construction ou de dégradation de la santé, tout comme l'exclusion. On n'est pas licencié, ou exclu sous une forme ou une autre, d'un coup. On a aussi des processus d'exclusion, on en a entendu un peu parler, mais ces processus se déroulent autant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise !

Ce qui complexifie également la question de la pénibilité, c'est la multifactorialité de l'apparition de nombreuses atteintes à la santé. C'est assez facile de faire un lien entre plomb et saturnisme. Ça l'est beaucoup moins, quand on parle des troubles musculo-squelettiques où on va à la fois avoir des facteurs personnels et des facteurs professionnels. Et dans ces facteurs professionnels, on sait qu'ils vont être multiples : des éléments qui vont être liés au poste, mais aussi des facteurs psychosociaux et des éléments d'organisation du travail. Autre point, le lien entre les dimensions physiques et les dimensions psychiques : « Comment peut-on être bien dans sa tête si on n'est pas bien dans son corps ? ». Et aussi les dimensions psychiques de nombreuses pathologies. Notamment une expression assez commune, mais qui, à mon avis, est assez révélatrice : quand on dit : « en avoir plein le dos », ça renvoie à des dimensions psychiques importantes. Je relisais aussi récemment un papier de Wisner sur le travail à la chaîne, un texte ancien, où il montrait les liens entre le travail à la chaîne et les troubles psychiques.

Un autre aspect : les variabilités individuelles. À la fois, les variabilités intrinsèques (on n'est pas tous constitués de la même façon), mais aussi celles liées à l'expérience : on n'est pas passif dans ces situations de travail et, on a évoqué dans certaines interventions du séminaire, la question des savoir-faire de prudence, des stratégies d'économie qui vont permettre de se préserver ou de limiter les dégradations de la santé.

Ensuite, ce qui ne nous simplifie pas la tâche pour approcher la « pénibilité », c'est la question des risques à effet différé, très différé même, et l'on perd ainsi un certain nombre de personnes, comme ça a été dit ce matin, notamment dans le chiffrage des cancers professionnels.

Finalement, et l'on rejoint un peu la question des indicateurs, la pénibilité, c'est intéressant, mais qu'est-ce que c'est compliqué ! Et donc, comment peut-on y voir quelque chose ? À partir de là, je trouve que c'est assez sympathique, même si ça ne donne pas une vision « macro », d'être ergonomiste puisque, lorsqu'on est ergonomiste, on essaye de se donner une grille de lecture qui prenne en compte un peu tous les liens qu'il peut y avoir entre les exigences du travail, la façon dont les gens s'y prennent et les effets du travail sur la santé. Alors, évidemment, la grille de lecture d'un ergo-

nome n'est pas forcément des plus simples pour se donner des indicateurs. Je reprendrais volontiers le modèle de Karasek, qui a été développé ici : c'est une grille de lecture que je trouve stimulante. Peut-être à condition de l'enrichir ou de le réinterpréter. Je me disais qu'on n'était pas si loin que ça de l'approche ergonomique. Si on regarde au niveau des contraintes, donc de la combinaison entre les contraintes, un niveau d'exigence dans le premier niveau de la grille, on pourrait y mettre, nous, en tant qu'ergonomes, des éléments autour de la tâche, des exigences de la tâche, des objectifs, des facteurs de pénibilité, donc des éléments aussi autour des moyens ou du contenu du travail.

La deuxième dimension du modèle qui me semble essentielle, c'est finalement les marges de manœuvre (enfin, moi, je les ai appelées comme ça), ou l'autonomie. Je pense que, là, on pourrait y mettre des choses comme : comment on peut gérer les exigences sans atteinte à la santé, comment on peut se protéger ? Comment on peut aussi mettre en relation des objectifs et des moyens ? Et je renvoyais aussi au point qui était : comment avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité ? Et aux possibilités de régulation ?

Et la troisième dimension sur le soutien social, qui me semble aussi essentielle, renvoie en partie aux marges de manœuvre qui sont données dans le travail : ça rejoindrait un peu, peut-être, la question du rôle de la hiérarchie, de la reconnaissance, de la contribution-rétribution, qu'elles soient financières ou symboliques, bien évidemment, et des perspectives professionnelles. Or, lorsque l'on regardait, même si c'est complètement simpliste, d'une part, la situation des ripeurs, on voyait beaucoup de contraintes et peu de marge de manœuvre avec des atteintes à la santé. Et, d'autre part, dans les propos de monsieur Parienty, on voyait finalement que lorsqu'il décrivait l'évolution de la situation, même si c'est à grosses mailles, on a une situation, là, avec beaucoup d'autonomie et de moyens de gérer les contraintes. Mais on évolue en tendance, vers une réduction de l'autonomie, avec une augmentation des contraintes, un travail isolé, avec peu de soutien social par rapport à la vision du public, et aussi, un point qu'il a souligné à un moment, ce sont les objectifs qui sont donnés aux enseignants. J'ai noté l'une de ses phrases : « On leur donne un certain nombre d'objectifs, dont ils sont sûrs qu'ils n'ont aucune chance de les obtenir. »

Du coup, j'en viens à mon troisième point qui concerne les évolutions du travail. Il me semble que finalement sur les trois aspects, c'est-à-dire à la fois le niveau de contrainte, l'autonomie dans le travail et la question de la reconnaissance, il y a de gros problèmes aujourd'hui, avec la réduction des marges de manœuvre, de la capacité d'agir, de se réapproprier son travail. Il y a deux indicateurs, qui semblent intéressants et qui sont l'intensification du travail et la densification du travail. Je prendrais un exemple qui, à mon avis, est un cas d'école : l'industrie automobile. On a une masse de population vieillissante, un développement massif de problèmes de santé et d'inaptitudes, une réduction des postes doux (ça a été dit dans les premières communications : on n'arrive plus à reclasser les gens), et des exigences de performances qui sont énormes. Finalement qu'est-ce que ça donne au niveau du travail ? Ça donne des objectifs d'optimisation, en permanence, du travail productif direct ; c'est l'augmentation des cadences. On a une suppression, c'est la tendance générale, en tout cas dans l'industrie, des opérations dites sans valeur ajoutée. Pendant tout un temps on aménageait, soi-disant « ergonomiquement », des postes de travail. C'est-à-dire qu'on mettait tout à disposition des gens, on supprimait les stocks-tampons, les opérations de manutention manuelle, ce qui permettait une intensification du travail par la même occasion. Je pense que ce n'est pas tout à fait la même définition de « l'ergonomie » que celle qu'on peut en donner, nous. Une suppression des stocks en général et une exigence de réactivité dont on sait aussi quel effet elles peuvent avoir sur les salariés en général et sur les salariés vieillissants en particulier. Et des *ratios* que l'on trouve un peu partout, du type main-d'œuvre directe sur main-d'œuvre indirecte, avec le souci de diminuer la main-d'œuvre indirecte. Et derrière, il y a la question des lignes hiérarchiques qui avait été soulignée par certains.

Sur la question de la densification du travail, on va dire que c'est, de façon un peu plus générale, une suppression de tous les temps qui vont être considérés comme non productifs. À l'occasion d'une première visite dans une industrie automobile, on m'a montré l'îlot qui était censé être le plus moderne. On avait intégré un ensemble de machines d'usinage, et l'opérateur était censé alimenter,

mais surtout contrôler la qualité, régler les dysfonctionnements, les aléas, les pannes, etc. Et la personne qui me faisait visiter me dit : « L'opérateur est engagé à 70 % . » Alors, je lui demande : « Comment vous calculez que l'opérateur est engagé à 70 % ? » Et en fait, c'est très simple, c'est à peu près de la même façon que quand on calcule les cadences. C'est-à-dire qu'on additionne tous les temps de contrôle, parce qu'on sait qu'on doit faire x prélèvements, parce qu'on doit faire x interventions qui sont quantifiables. Et lorsqu'il y a des pannes, donc un arrêt-machine, comme c'est rattaché directement à un ordinateur, on calcule le temps d'arrêt de la machine, on fait des moyennes. On se dit, il est arrêté tant de temps par jour pour régler les pannes et les dysfonctionnements. Quand on additionne tous ces temps, il est engagé à 70 %. Donc, évidemment l'objectif, s'il n'est engagé qu'à 70 %, ce serait bien de l'engager à 100 % quand même, on ne le paye pas à ne rien faire ! Et évidemment, tout ce qui est travail cognitif, activité de surveillance, d'anticipation des dysfonctionnements, est complètement occulté par les prescripteurs. Ça me renvoie un peu à ce que vous disiez ce matin : « Il y a des moments où ils ne font rien ». Moi, j'avais fait aussi une intervention dans la sidérurgie où les opérateurs me disaient : « Le matin, quand ils arrivent, la maîtrise... la première chose qu'ils regardent, c'est le cahier de production. Si on a fait vingt-cinq coulées, ils nous disent "bonjour". Si on en a fait dix-huit, on se fait engueuler. Mais si vous saviez, quand on en a fait vingt-cinq, c'est que tout a été bien et quand on en a fait dix-huit, c'est que rien n'a été. Et c'est la mort ! » Moi, j'ai trouvé que c'était quand même assez fort. Derrière, évidemment, ça va nous poser des questions : qu'est-ce que ça veut dire le travail, les exigences, la pénibilité, le bien-être, le contenu... ?

À un autre niveau, on dit, aujourd'hui, qu'on donne de plus en plus d'objectifs aux salariés. Mais ce qu'on ne dit pas souvent, c'est qu'on donne des objectifs en recherchant des économies. Ça renvoie à ce qui a été dit sur « avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité ». Vous l'avez dit ce matin : « C'est facile, il suffirait d'augmenter les effectifs. » Mais ça, ça ne marche pas. Le mérite de Taylor, c'est qu'au moins il allait regarder du côté du travail, même s'il le regardait mal. Quand on commence à donner des objectifs sans ne même plus aller regarder du côté du travail, je pense que ça commence à se gêner.

On a fait ce matin une différence entre les PME et les grosses entreprises. Nous intervenons plutôt dans les PME, mais, de temps en temps, on va aussi dans les grosses entreprises. Et je mettrais des bémols sur ce qu'on appelle « PME », parce que des patrons, j'en rencontre de moins en moins souvent, y compris dans les petites entreprises. Ou alors de « vrais faux » patrons. Parce que, lorsque l'on est patron d'une entreprise de sous-traitance, de l'industrie automobile par exemple, est-ce qu'on est réellement décideur ? Quelquefois, ils vont plus mal que leurs salariés, parce qu'ils ont plus d'exigences et pas de marges de manœuvre. On rencontre de moins en moins de décideurs. On rencontre par contre des clients. Ils ne sont pas toujours là physiquement, ou ils sont un peu là. Mais en tout cas, ils sont là dans toutes les têtes : ce n'est pas le patron qui veut ça, c'est le client, maintenant. C'est pratique, parce qu'on pouvait toujours se battre contre le patron, mais se battre contre les clients, c'est plus compliqué. Et puis, on rencontre aussi des *ratios*, ceux dont je parlais tout à l'heure. On n'arrive pas à faire des *ratios* sur la pénibilité, mais sur l'efficacité, on en a dans tous les sens ! Et donc, finalement, on a une exigence d'implication de plus en plus forte. On parle beaucoup de l'implication subjective. D'ailleurs, ça permet d'évaluer les comportements, c'est pratique. On a une exigence d'implication de plus en plus forte avec, finalement, une rétribution symbolique et financière qui n'est pas forcément à la hauteur de la contribution exigée. Cela renverrait, un peu, à mon sens, à ce qui est montré dans les enquêtes « conditions de travail », où on constate à la fois plus d'autonomie et plus de contraintes.

Un dernier aspect sur les évolutions du travail. C'est qu'il me semble qu'on est de plus en plus sur l'individualisation du rapport salarial. Pour quelqu'un qui est en RH, c'est la question des compétences. On voudrait mettre toutes les grilles de classification à la poubelle. Ça ne marche plus, parce que les compétences ne se limitent plus au poste de travail. C'est bien plus large que ça. Cela renvoie aussi à la réduction des niveaux hiérarchiques : on donne aux opérateurs des tâches qui étaient autrefois confiées à la maîtrise, notamment la maintenance, le contrôle qualité, certaines formes de

gestion au niveau du travail, tout en gardant les mêmes *ratios* pour quantifier ce qu'ils font. À mon sens, on est de plus en plus dans une reconnaissance individuelle avec un accroissement des responsabilités. Je n'aime pas parler d'une « destruction » des collectifs de travail, car ce n'est pas vrai, les collectifs de travail existent toujours et je pense que, lorsque l'on travaille, on s'engage individuellement et on travaille avec d'autres ; mais quand même, on voit des bouleversements très forts dans les collectifs, et la construction des repères et des apprentissages me semble de plus en plus difficile. J'ai entendu, dans une entreprise de neuf cents personnes, le numéro 2 de l'entreprise qui disait : « Il faut qu'on arrête de changer sans arrêt les organisations du travail, parce que là il y a une perte de repères totale. » Je ne sais pas s'il mettait derrière « repère » la même chose que moi, mais en tout cas il commençait à voir que ça n'allait pas très bien.

Voilà, les quelques réflexions que je voulais faire, à la fois, sur la question des indicateurs, les questions de santé et du travail. Et juste deux, trois mots pour la conclusion : je me disais, en écoutant les propos ces trois jours, que finalement on marche un peu sur la tête : on veut augmenter la durée de vie active et pourtant les gens sortent de partout. La réduction du temps du travail, qu'elle soit quotidienne, annuelle, ou dans la vie à toutes les temporalités, j'avais compris que c'était quand même un progrès social : à chaque fois qu'il y avait eu des gains d'efficacité, des gains de productivité, un développement de la croissance, il y avait eu des redistributions, et cela nous avait permis de réduire le temps de travail, d'avoir des congés payés, d'augmenter la durée de la retraite. Mais déjà sur la question des 35 heures, c'est un peu moins vrai. Donc, réfléchir à tout ça sans repenser ces éléments sur le travail, ça ne me paraît pas tout à fait cohérent, même si je comprends bien les motivations qui sont sans doute politiquement différentes.

Synthèse des débats

F. Derriennic : Juste pour commencer, c'est la première question qui m'était venue au cours de l'exposé d'Eléonore Marbot, au sujet de la pénibilité. Oui, on peut en parler. Je ne connaissais pas le sens, ni grec, ni latin. Que ce soit associé au mot « souffrance », c'est très joli. C'est vrai, quand on dit « pénibilité », on pense logiquement à « souffrance ». Mais si on pose la question à quelqu'un : « Avez-vous un travail pénible ou pas ? », alors là, c'est très vague : pénible pourquoi, en fonction de quoi, pour quoi faire ? Dans nos études, quelles qu'elles soient, ergonomiques, épidémiologiques ou autres, avant même d'aller plus loin, quelle est la définition ? D'ailleurs, quelle est la question ? On l'a posée comme ça, mais qui y a répondu : est-ce que c'est le sujet ? Est-ce que c'est le médecin du travail ? Est-ce que c'est un autre observateur ? Alors c'est vrai qu'il peut y avoir des dérives après, parce qu'on fait l'étude et puis ensuite le mot glisse, puis prend un autre sens. Vous l'avez associé au mot « grilles de poste » en RH. Ça m'a évoqué immédiatement ce qui se fait en épidémiologie, ce qu'on essaye de faire. La pénibilité, on peut donc la dire sous la forme d'une question, à un sujet, à quelqu'un : « Êtes-vous concerné par... ? Vous soulevez ou vous ne soulevez pas des charges ? » On ne demande pas si c'est pénible ou pas.

Après, il y a quelque chose qui tient de la quantification, si on peut y aller avec des instruments de mesure. Les quantifications sont extrêmement diverses, bien entendu. Les plus simples, c'est en général en durée : combien de fois par jour, combien de temps par jour, ou pendant combien d'années, avez-vous fait un travail qui comporte telle ou telle chose ? Il y a une multitude d'indicateurs de cette nature. Après, on peut combiner. C'est ce qu'on avait fait dans l'enquête « Estev » en disant que la pénibilité, que l'on avait classée comme « physique », c'est ce qui sollicite les muscles, les articulations, les tendons, ce qui provoque de la fatigue ou de l'usure physique, à cause des mouvements, des charges, des vibrations, des piétinements, des postures courbées. Et on essaye de quantifier en années d'exposition, ou en fenêtre dans le temps : le jour de l'enquête ou dans le passé. Il y a des études internationales qui essayent de faire, non pas ce qu'on appelle des « grilles de poste », mais des matrices emploi-exposition. C'est intéressant, parce que ça permet d'étudier à très grande échelle des catégories de métiers en fonction de critères. Le mot « pénibilité », on l'aura défini d'une certaine manière.

La pénibilité vue sous cet aspect, on peut la quantifier, on peut encore l'approcher. Mais, par exemple, la question de la latitude décisionnelle, du support social, etc., moi, je ne pense pas que ce soit quantifiable comme ça. Les Finlandais ont beaucoup travaillé sur ces questions-là pour faire des matrices emploi-exposition avec les idées de Karasek. Ils sont arrivés à des choses intéressantes (Dieu sait s'ils ont de bonnes équipes de recherche dans le domaine santé-travail) pour ce qui est visible dans le travail, même et y compris la charge psychologique, parce que ça a à voir avec les aspects cognitifs : se dépêcher, faire plusieurs choses à la fois... Ils ont essayé, mais n'y sont pas arrivés avec la latitude décisionnelle. Ils sont arrivés à des résultats complètement contradictoires. Ce qui me fait dire, au passage, que ce n'est pas du tout flou comme mesure. Dans mon domaine, l'épidémiologie, j'entends dire ceci : « Alors, vous avez mesuré quoi ? C'est la subjectivité... Je ne peux rien prendre là-dedans. » Il y a des choses très solides sur des aspects qui sont objectivables et il y a des aspects (il faut le reconnaître, car il y a des milieux qui ne le reconnaissent pas) qui ne sont pas objectivables. C'est vraiment le sujet qui doit parler, le sujet qui doit dire, parce que, dans une situation donnée, il pourra trouver que c'est pénible ou pas pénible, qu'il a de la marge de manœuvre ou pas, qu'il a un support social ou pas... Et ça, il faut reconnaître que c'est « un élément objectif de la subjectivité » à prendre en compte.

S. Caroly : Je pense que ce serait intéressant qu'on ait un débat sur la pluridisciplinarité par rapport à des questions qui se posent actuellement. Par exemple, on a la question de « comment tenir son poste jusqu'à l'âge de la retraite ? » Et, selon les différents points de vue que l'on adopte par rapport à cette question, on peut alimenter à la fois le débat social, mais aussi les actions que l'on peut mettre en oeuvre au niveau de l'entreprise. Alors, quand on dit : « comment tenir jusqu'à la retraite ? »,

d'abord, il faut savoir que, quand on pose cette question-là aux salariés qui sont dans les groupes de travail, les employeurs qui ont fait la demande commencent à avoir très peur, et il faut commencer à expliquer pourquoi on pose cette question-là dans le groupe de travail. Et, au-delà de cette peur de la part de l'employeur, on peut avoir différentes portes d'entrée par rapport à la manière dont on pose cette question-là. Du côté des médecins du travail, quand on pose la question : « comment on va tenir jusqu'à la retraite ? », c'est plus en termes physiologiques et de diagnostic médical, mais aussi d'aménagement de poste. Du côté des psychologues, on voit plutôt des choses en termes de plaisir, de développement personnel jusqu'à l'âge de la retraite. Et du côté des ergonomes, c'est plus des questions d'organisation du travail, de régulation possible au niveau des collectifs de travail. Par rapport à ça, je pense que, aujourd'hui, chacun dans sa discipline, on a développé des critères de diagnostic qui sont suffisamment élaborés. Seulement, dans toutes les recherches que j'ai pu voir, notamment aussi aujourd'hui, j'ai l'impression qu'on ne va pas assez loin dans les transformations concrètes sur le terrain. Par exemple, si je prends la sidérurgie, on montre par diagnostic que c'est bien un problème en termes de répartition des âges et des effectifs pour pouvoir justement préserver la santé et puis transmettre l'expérience. On ne va pas jusqu'à l'expérimentation avec les DRH, avec les différents responsables dans l'entreprise, avec aussi les partenaires sociaux de l'entreprise sur des expérimentations qui permettent, effectivement, de dégager un certain nombre de critères par rapport à ce qu'on peut mettre en œuvre. Et je regrette surtout qu'au-delà de ce diagnostic et de ces transformations qui sont peu réalisées sur le terrain, ça n'appartienne pas non plus au débat social actuellement, tant du côté du gouvernement que de certaines revendications syndicales, et qu'on est peut-être trop loin de ces préoccupations alors qu'il y a un réel souci aujourd'hui par rapport à ça. Et puis, plus individuellement, c'est vrai que moi je me sens préoccupée par ces questions aujourd'hui. Je sens qu'on n'aura pas beaucoup d'argent à l'avenir. Au-delà de ces préoccupations de « comment on va tenir ? », c'est aussi « comment on va pouvoir tenir après le travail en termes d'argent ? ».

B. Desjeux : Je voudrais avoir un éclaircissement sur la reconnaissance symbolique. J'aimerais bien qu'on m'explique un peu ce qu'est la reconnaissance symbolique. En fait, ça ne me parle pas trop.

I. Rogez : On peut y mettre énormément de choses... La rétribution financière, on comprend. La rétribution symbolique, elle va être sur, ce que disait par exemple Monsieur Parienty, sur l'image de la profession. Elle peut être sur la reconnaissance au niveau de l'encadrement, on en a parlé. Elle peut être sur un tas de formes de rétributions qui sont différentes de la rétribution financière et qui vont être sur le contenu, sur le statut, sur la valorisation, soit sociale, soit à l'intérieur de l'entreprise. On peut y mettre plein de choses différentes selon les types d'emploi, les types de travail.

E. Marbot : Quand on parle du *ratio* d'équité en RH, il y a la rétribution financière avec tous les périphériques de la rémunération, plus la reconnaissance symbolique, mais on la met complètement dedans et on ne fait pas de séparation.

S. Volkoff : À ces deux « rétributions », j'en ajouterais une autre. Il y a parfois une forme de leurre qui consiste à croire que la reconnaissance ne passerait que par, soit le niveau de salaire et de qualification, soit les discours valorisants, par exemple vis-à-vis des salariés vieillissants dans l'entreprise (ce qui ne fait pas de mal) ou une attitude respectueuse, par exemple, d'un supérieur hiérarchique. Spontanément, si on lui demandait : « qu'est-ce que vous faites, qu'est-ce que vous seriez amené à faire pour que vos salariés se sentent reconnus ? », la première idée qui lui viendra, c'est : « d'être courtois, respectueux et attentif avec les gens ». C'est bien le moins, tout le monde ne l'est pas, et c'est certainement un minimum. Or, si le contenu du séminaire cette année n'a pas amené tellement d'études dans le champ de l'ergonomie, il y a tout de même beaucoup de travaux, en ergonomie notamment, qui interrogent, comme Sandrine vient de le dire, des questions d'organisation du travail. Et là, on se rend compte de choix un peu dévastateurs, notamment vis-à-vis des vieillissants, du côté des moyens de travail. Ce n'est pas un hasard si cette question des moyens de travail est à répétition dans ce séminaire. On met en difficulté les vieillissants, on nuit éventuellement à leur santé, on les met en difficulté d'apprentissage, c'est-à-dire qu'on crée des si-

tuations qui, s'ils veulent changer, sont difficiles à acquérir, et on leur envoie ainsi un message sous-jacent qui détruit complètement toute attitude respectueuse par ailleurs, même sincère, message qui est : « au fond, je ne sais pas bien ce que vous faites. Je ne sais pas bien ce dont vous avez besoin, je ne sais pas bien quelles sont vos marges de manœuvre et je considère quand même que j'en sais assez pour prendre des décisions. ». Je ne sais pas si ça peut s'appeler « reconnaissance symbolique », ça. Sans doute pas, c'est sans doute un autre registre. On renvoie aux salariés, notamment vieillissants, l'idée : « Je ne sais pas grand chose, mais je m'imagine que je sais ce qui est bon pour vous. » Et ça, c'est pire que tout, parce que, derrière, aucun discours, quel qu'il soit, qui vise à revitaliser une dimension de reconnaissance, n'est tenable. « Je me suis planté dans le logiciel. Je me suis planté dans le calcul d'effectif sur telle équipe. Je me suis planté dans la manière dont je fais travailler tel collectif avec tel autre, etc. », cela télescope complètement des stratégies d'expérience mises en place individuellement et collectivement à long terme. Cela, c'est irrattrapable souvent. C'est irrattrapable, non seulement par les conséquences concrètes que ça a, mais aussi par le message lourd que ça envoie en même temps qui est : « Nous qui décidons, nous ne savons pas comment, vous, vous travaillez. » Moi, je mettrais ça dans la reconnaissance aussi.

V. Pueyo : Sur des éléments qu'évoquait Sandrine, c'est juste un témoignage *a posteriori* sur l'étude que l'on vous a présentée ce matin avec Michel. Je pense que la difficulté à traiter de questions de santé de travail dans les entreprises à l'heure actuelle, est liée au constat que, dans les entreprises (l'étude sur les éboueurs en est aussi un témoignage vivant), il y a très peu de suivi, d'indications de mouvements de population, d'indicateurs de santé ; il y a très peu d'indicateurs construits. Parfois, quand on arrive dans des entreprises, on a l'impression d'arriver dans un « vaisseau sans capitaine », on est un peu pris de panique. On pose des questions à des RH, on pose des questions à des médecins qui font ce qu'ils peuvent avec ce qu'ils ont. Alors, non seulement on s'aperçoit qu'ils ne parlent pas forcément les uns avec les autres, qu'ils ont beaucoup de mal parfois à collaborer les uns avec les autres parce qu'ils sont pris dans des réseaux de contraintes qui sont assez serrés, mais aussi qu'ils n'ont pas d'indicateurs construits et qu'ils sont bien en mal de se construire des indicateurs pour réfléchir et pour essayer d'anticiper et avoir une vision à plus ou moins long terme. Il y a une jeune fille, ce matin, qui nous posait la question de la formation : « Mais, est-ce qu'ils n'ont pas anticipé ces histoires de la formation ? » On se dit que « non ». Une grande entreprise sidérurgique avec des milliers et des milliers de personnes, un service de perspective RH... eh bien non, ils ne se sont pas créés d'indicateurs, ils n'ont rien anticipé, ils n'ont pas construit, et ils reproduisent à distance, à quelques dizaines d'années, ce même schéma.

S. Volkoff : On peut être plus sévère, non ? Lors de la collaboration avec cette entreprise, on a bâti le squelette d'un dispositif comme ça, qui n'a jamais vu le jour...

V. Pueyo : Ça, c'est un premier constat, de se dire : effectivement, en termes de prévention en France... Moi maintenant, j'enseigne à de jeunes étudiants qui seront de futurs experts juridiques en RH et auxquels on vient s'adresser pour parler des préventions des risques professionnels. Et je suis confrontée, et eux sont confrontés, à cette déliquescence. Et puis après, j'ai les mêmes interrogations quand j'entends qu'on attend de votre enquête que vous renseigniez des institutions officielles qui, normalement, pourraient être des appuis et des fournisseurs de chiffres et d'indicateurs. Pour les entreprises, on peut se dire qu'elles n'ont pas forcément les ressources en interne pour réfléchir à des indicateurs, et qu'y compris au niveau des partenaires institutionnels, cette réflexion-là, en tout cas, personne ne la porte, ou bien il n'y a peut-être pas de volonté politique pour la porter. Ce ne sont pas des questions, c'est juste un constat.

I. Rogez : Nous, on a réalisé une petite étude sur des PME. Comme disait Serge, on parle souvent des grosses entreprises, mais, nous, notre conseil d'administration nous demandait depuis longtemps de travailler sur la question du vieillissement. Mais personne ne nous demandait rien, en dehors de lui et encore, c'était le président, qui est professeur de médecine du travail. Et donc, on ne savait pas trop quoi y faire, d'autant que nous ne sommes pas chercheurs. Et on s'est dit qu'on allait déjà aller voir ce qui se passait dans les PME. C'est vrai qu'il y a plein de choses qui intéressantes qui sont sorties. On a fait une petite enquête qualitative sur une dizaine de PME, et l'un des points

qui ressortait, c'est qu'effectivement, il n'y avait pas d'anticipation de ces questions-là. Il n'y avait pas de thermomètre non plus. Or, il y avait des choses qui n'allaient pas bien. C'est un peu comme les TMS (troubles musculo-squelettiques), tant qu'on n'avait pas le thermomètre, on ne les voyait pas, mais ils étaient là. Et là, il y avait des choses qui n'allaient pas bien du côté de la santé, du côté du vieillissement prématuré. Donc, l'une des sorties, et notamment pour les petites entreprises, c'est qu'on a construit un petit guide pour justement essayer d'identifier un certain nombre d'indicateurs et surtout de faire des liens. Des indicateurs démographiques, des indicateurs sur les conditions de travail, notamment sur les contraintes, les marges de manœuvre... même si tout ça est un peu simplifié, et des indicateurs sur la santé. On l'a testé pour l'instant dans une dizaine d'entreprises. Et c'est vrai que c'est extrêmement intéressant pour avancer un certain nombre d'hypothèses sur les problèmes aujourd'hui, ou les problèmes à venir, et sur les liens, évidemment, entre âge, santé, travail. Dans certaines entreprises, où il y avait des problèmes de santé énormes, les médecins du travail réalisaient ce qu'on appelle « les états de santé collectifs », et les suivaient. C'était vraiment extrêmement intéressant pour faire avancer notre sujet, parce qu'on voyait à la fois des éléments sur l'état de santé et sur son évolution.

S. Volkoff : Il y aurait une sorte de transgression minimale, très simple à faire, par rapport à des règles d'usage dans le domaine, et qui ne se fait pas. Il y a un consensus étrange autour de l'idée qu'un suivi, et même un suivi un peu longitudinal, mais au moins un suivi de problèmes de conditions de travail et de santé au travail et de liens avec les parcours professionnels dans l'entreprise, ça serait éventuellement quelque chose d'extrêmement compliqué et d'extrêmement coûteux à mettre en place. J'en ai déjà discuté avec des spécialistes des sciences de la gestion, qui m'ont toujours renvoyé l'idée (quand je leur donnais un peu les contours des instruments auxquels on peut songer et ceux qu'on essaie parfois de mettre en place dans les entreprises) : « mais, dans d'autres domaines, les entreprises montent des systèmes de suivi sur des sujets autrement plus compliqués ; ils y parviennent ». Entre nous, on se dit que ce ne sont pas des choses d'une complexité folle qu'on propose dans la démographie. Ainsi, l'entreprise dans laquelle on est en train, en ce moment, de mettre en place un tableau de bord âge-santé-travail pourrait témoigner que ça a demandé du soin, un peu de réflexion, un peu de temps pour remplir les fiches et mettre le système en place, avoir le petit logiciel informatique qui traite tout ça, mais au fond, ce n'est quand même pas une opération délicate, il suffit un peu de vouloir. C'est quand même étonnant de voir cette sorte d'impasse que l'on fait autour de l'idée que l'on peut se construire des instruments de suivi un peu à moyen, long terme et qui tiennent suffisamment la route.

C. Vidot : C'est vrai qu'on parle de l'entreprise, qu'on se demande pourquoi l'entreprise n'a pas anticipé au niveau des transferts de compétences, des relais de compétences par rapport aux jeunes ou à la main-d'œuvre qui prend le relais. Mais en fait, l'entreprise a peut-être voulu faire appel aux politiques et se dire : « Les chômeurs vont peut-être aussi contribuer à donner une réponse au manque de main-d'œuvre qualifiée. » C'est vrai qu'il y a des dispositifs de formation qui permettent à ces personnes sans emploi de se former, et après d'intégrer des sites industriels. Il y a des dispositifs de formation ouverts aux femmes et puis aux demandeurs d'emploi qui permettent à ces personnes d'intégrer des industries et il y a aussi, à Saint-Nazaire par exemple, une plate-forme en chaudronnerie qui concerne la formation de jeunes femmes et même de femmes de 40 ans, dans des métiers assez durs. Donc, peut-être que les politiques et les acteurs locaux ont aussi une réponse à donner à ce problème de déficit de main-d'œuvre, pouvant prendre le relais de personnes qui partent à la retraite. Parce que là, on n'en a pas parlé du tout.

V. Pueyo : Dans le cas de notre étude, ça ne s'est pas du tout posé comme ça. Là, il n'y a eu aucune anticipation. Il y a vraiment eu, à un moment donné, gestion des âges par externalisation. C'est-à-dire qu'à un moment donné, il y a eu la CGPS (Convention générale de protection sociale), on a géré, ou on n'a pas géré, la pénibilité parce qu'on a permis des départs en masse. On a restructuré la sidérurgie en proposant à des gens de partir plus tôt et c'est vrai qu'il n'y a eu absolument aucune anticipation. Je pense qu'il y a aussi eu l'idée mythique que l'automatisation aurait permis à un moment donné de gérer, de régler absolument toute la pénibilité au travail, alors qu'en fait, on a fait

disparaître une certaine forme de pénibilité (quoique l'étude de ce matin montre que non). Et puis on a fait apparaître d'autres dimensions : des risques liés à des choix d'organisation du travail. En plus, ce dont on ne parle peut-être pas trop là, c'est le fait qu'on a des organisations très instables, c'est-à-dire avec des cadres qui sont très mobiles qui changent tous les trois, quatre, cinq ans. Et ça, je pense que les ergonomes qui interviennent en entreprise ont beaucoup de difficultés de ce point de vue-là. Ça veut dire que les interlocuteurs changent, les impulsions de politique changent et du coup, on s'aperçoit qu'effectivement, on a l'impression qu'on peut avoir des projets à très long terme. Ce n'est pas parce qu'on écrit des bilans - emplois ou des plans-emplois à quatre-cinq ans, qu'en fait il y a un projet qui soit tenu par les mêmes acteurs avec une même visibilité à quatre-cinq ans. Ça, je crois aussi que c'est un autre élément qui complique la construction d'indicateurs ou de projets qui puissent donner une vision en pilotage qu'on peut avoir de l'entreprise.

S. Volkoff : Tout le monde, même les décideurs intermédiaires, est de plus en plus jugé sur les performances à très court terme. Donc, quand on est là pour trois ans, les possibilités d'anticiper...

C. Vidot : Il y a des objectifs européens, quand même.

S. Volkoff : Je sais bien. Je dis juste que tel ou tel cadre, qui aurait pu avoir l'idée dans le système, par exemple de cette entreprise-là (mais de toute entreprise), d'être un peu anticipateur, devait faire face au contexte de forte incertitude sur les marchés des productions, c'est sûr, mais aussi au modèle de mobilité à tout niveau et notamment des décideurs. Chaque décideur sait que, pour sa propre carrière, sa propre évaluation, la manière même dont il construit son propre parcours, c'est sur ses performances immédiates qu'il est jugé. Et les conséquences dans trois-quatre ans des décisions qu'il prend aujourd'hui, c'est quelqu'un d'autre qui va devoir les assumer. Ce n'est pas lui. On tient souvent le même discours, à juste titre, pour des responsables politiques et je pense d'ailleurs que, dans le champ du vieillissement au travail, c'est l'une des raisons possibles qui font qu'il est souvent difficile de faire traiter ce dossier dans de bonnes conditions au plan politique. Sauf peut-être par un organisme comme le conseil d'orientation des retraites, qui, lui, justement a une vocation un peu de long terme et d'anticipation, mais qui n'est pas un organe de décision. Dès qu'il s'agit d'évoquer ces mêmes questions avec des parlementaires, des ministres, un type quelconque de gouvernement, les décideurs eux-mêmes sont à une échelle de temps qui est bornée par les prochaines élections et, par conséquent, pour eux, il s'agit d'obtenir des résultats dans cet espace de temps. Alors peut-être que, pour certaines instances de régulation, un peu locales comme vous dites, c'est différent, qu'il y a des choses, des perspectives de plus long terme qui peuvent se mettre en place.

E. Marbot : Un tout petit bémol, un changement, on va dire. Vous allez croire que je suis la seule positive, un peu idéaliste dans la salle, mais il y a une loi sur les NRE (Nouvelles Responsabilités sociales des entreprises) qui est passée. Il y a un institut en France qui s'appelle l'Institut d'audit social, créé depuis vingt ans, mais qui depuis cinq - six ans anticipe les questions (il est à la base du livret vert, par exemple, dans la communauté européenne). Et depuis cette loi, depuis qu'elle est passée, je dois dire, quand même, que je vais tout le temps au congrès de l'IAS (Institut d'audit social) et c'est la première fois qu'il y a un atelier monté sur l'anticipation des risques. C'était marqué « Anticipation des risques de mortalité », pour l'instant c'est la seule chose. C'est peut-être notre seul prisme, mais c'était l'idée d'associer la démarche qualité des référentiels d'audit dans la prise en compte, dans le processus de production de l'entreprise. Et ça, c'est une idée qui est certes nouvelle de trois ans à l'IAS, nouvelle dans la responsabilité sociale, mais ça veut dire que ça peut faire évoluer les choses et que même si on est sûr du court terme, parce que l'entreprise ne fait jamais rien sans « carotte », là, elle a des obligations qui vont la contraindre à réfléchir sur ces questions-là.

S. Volkoff : La mortalité de qui en l'occurrence ?

E. Marbot : De personnes qui étaient sur une chaîne de travail.

S. Volkoff : Donc, la mortalité pendant la vie de travail.

A. Auger : Je crois que là, il y a une question centrale dans le décalage de temps entre les décideurs et l'effet des décisions. Effectivement, on a des décideurs à durée de vie de plus en plus brève pour

des décisions qui sont lourdes. Je pense que c'est l'explication de l'absence de gestion de ressources humaines. Parce qu'il n'y a pas de machiavélisme, ce n'est pas se dire : « Si je laisse pourrir, je vais avoir telle chose ». Les gens ne pensent même pas à ça. Il n'y a pas de gestion des ressources humaines. C'est un terme pompeux employé par les entreprises. Il y a de l'administration de ressources humaines, mais de la gestion, c'est rarissime. Il y a quelques enseignants qui enseignent la gestion des ressources humaines et quelques étudiants qui l'étudient, mais des entreprises qui la pratiquent, ça n'existe pratiquement pas. Il faut être réaliste, c'est rarissime.

Il y a un bout de temps, quand je travaillais encore à Lille, j'avais participé à une opération intéressante. C'était ce qu'on appelait à l'époque un contrat de modernisation négociée. Ça remonte à une quinzaine d'années. Et donc, la chambre de la métallurgie de Lille-Douai avait décidé d'implanter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises de la métallurgie du coin. Ils avaient pris une cible avec cent cinquante entreprises, et comme moi-même j'étais, d'après le recensement, la première entreprise à avoir fait de la gestion prévisionnelle dans le Nord-Pas-de-Calais, je participais à cette opération. J'ai travaillé avec cent cinquante entreprises. Cent cinquante personnes physiques, c'est peu pour un échantillon, mais cent cinquante entreprises dans une branche, c'est beaucoup. Ça donne une idée du secteur. Sur cent cinquante entreprises, il y en avait deux pour lesquelles on pouvait dire qu'il y avait une ébauche de gestion, sans parler de gestion prévisionnelle, mais de gestion de ressources humaines. Deux sur cent cinquante ! Pour toutes les autres, il y avait un service d'administration du personnel. Point ! Aucun pratiquement des cent cinquante patrons que j'ai rencontrés, je les ai tous rencontrés, n'étaient capables de dire quelles étaient les personnes qui allaient partir dans l'année, à deux ans, à trois ans. Ça ne faisait pas partie de ses préoccupations. Alors, je crois que l'explication est à rechercher dans ces différents échanges.

Ceci étant, c'est effectivement un problème énorme qui explique très bien qu'on ne se pose pas tant de questions de remplacement quand il y a une grande inertie : dans l'exemple de ce matin, dix ans pour arriver à quelqu'un de confirmé. Aucun des responsables de l'entreprise n'a idée de ce qu'il fera dans dix ans, sauf qu'il ne sera plus responsable là. C'est sa seule certitude. Donc, comment mettre en place une politique ? Il faut un altruisme qu'on ne peut trouver à la limite que dans les services publics où il y a d'autres critères. Même s'il y a une mobilité parfois rapide, il y a d'autres critères qui font qu'effectivement, dans de grandes entreprises de service public, on peut se permettre de réfléchir à dix ans, parce qu'on est intéressé à ce que deviendra la boutique dix ans ou vingt ans plus tard. Mais dans une boîte du privé, c'est très difficile. Donc là, il y a vraiment un problème parce que je crois qu'effectivement, si on souhaite que globalement notre système économique d'ensemble se porte mieux, ce qui est quand même une condition pour que les individus qui y participent et qui en vivent se portent mieux, il faudrait arriver à convaincre les entreprises de faire de la gestion prévisionnelle des ressources humaines. L'ergonomie étant un des éléments de cette gestion prévisionnelle à mon sens. Mais comment convaincre les gens ? Pas facile. Alors, si quelques lois peuvent, de temps en temps, pousser quelques incitations financières, prenons-les. Mais, j'avoue que je suis assez pessimiste, moi, sur la question.

A. Jolivet : Quand on branche « pénibilité au travail » et « aspiration à la retraite », en fait, implicitement, on reste dans l'idée que c'est dans la même entreprise que ça se passe ou dans le même groupe. On a parlé des reclassements. Or, on a bien vu avec les exemples de ce matin, les exemples individuels, que, pour une partie des gens, ce n'est pas le cas. Alors, on peut peut-être différencier : il y a des gens pour qui pratiquement plus aucun travail n'est envisageable parce qu'ils ont atteint un stade de dégradation de la santé qui est tel qu'il y a très peu de possibilités dans l'entreprise et aussi ailleurs. Et il y a des gens qui sont intermédiaires, entre les deux, c'est-à-dire qu'ils ne sont plus capables de tenir le poste qu'ils occupaient dans une entreprise, pour lequel il n'y a pas de reclassement possible, mais qui, pour autant, ne sont pas inaptes à n'importe quel emploi. Donc, on pourrait envisager qu'ils occupent un poste ailleurs. Le problème à ce moment-là, c'est que ce n'est plus dans l'entreprise que ça se pose, mais c'est de savoir comment ils peuvent accéder à d'autres postes : Est-ce qu'il y a d'autres postes et qui éventuellement les recruterait ? Et ça pose la question sous un autre angle qui n'est plus celui de la gestion uniquement au niveau des entreprises, mais qui

est celui du fonctionnement du marché du travail. On sait bien que pour les gens en fin de carrière, c'est particulièrement difficile. C'est pour ça que souvent pénibilité ou fin du travail, ça veut dire fin de tout travail et donc ça veut dire retraite ou sortie par tous les moyens. Et c'est aussi pour ça que le passage par le chômage pour beaucoup de « quinquas » s'accompagne de passerelles mises en place justement pour pallier l'absence d'emploi et la quasi impossibilité réelle ou supposée de trouver un emploi dans les années à venir.

S. Caroly : Je pense qu'effectivement face, par exemple, au déficit de DRH dont on entend parler, une ouverture plutôt sur une logique de marché pourrait permettre effectivement de réfléchir à davantage de parcours qui permettent des possibilités diverses selon l'âge et l'expérience. En même temps, je me demande si, à l'intérieur de l'entreprise, il ne peut pas y avoir un certain nombre de personnes qui restent dans l'entreprise et qui peuvent être porteurs d'une logique beaucoup plus à long terme que celle que porteraient des décisionnels qui changent tout le temps. Notamment, comme les médecins du travail, comme les CHSCT, comme différents acteurs comme ça qui peuvent être porteurs, eux aussi, d'un certain nombre de veilles par rapport à la mise en place de certaines politiques dans l'entreprise.

I. Rogez : Je voulais faire un commentaire là-dessus, parce que c'est vrai qu'il y a beaucoup de courants de pensée, autour des questions de sécurité, emploi et formation. Penser des parcours entre les entreprises et sur des métiers qui peuvent être différents, ça suppose vraiment de revoir ça. Vous parliez de bricolage sur la question de l'inaptitude, mais là aussi, on est sur du bricolage. Et l'une des réflexions qui préside à ces courants, c'est de dire : « aujourd'hui, il y a une flexibilité forte qui va générer à des moments des restructurations, des suppressions d'emplois ». On peut l'élargir évidemment à des questions de santé. Et pour contrebalancer cette « exigence de flexibilité » (je mets des guillemets à tous ces mots-là), il faut que les salariés aient une sécurité en-dehors de leur situation de travail, donc qu'on leur permette aussi de se former avec des garanties de ressources qui soient fortes. Or, aujourd'hui, le système ne le permet pas tellement et là on a différents chercheurs, Paul Boccard, Alain Supiot, qui travaillent autour de ça, dont certains, ceux qui avancent peut-être le plus là-dessus, disent : « Il faut garantir une sécurité de l'emploi ou de formation ». La réflexion, est plutôt autour de l'insécurité de l'emploi, mais on pourrait aussi penser ces questions de mobilité par rapport à des idées de progression et de santé.

S. Volkoff : Il y a un autre angle d'attaque autour des préoccupations qui viennent d'être évoquées là, autour à la fois du rôle des vieillissants et de la possibilité de transmettre des savoir-faire authentiques dans un contexte pourtant de mobilité, contre lequel on ne peut peut-être pas, et on ne doit peut-être pas, à tout prix se rebeller. Après tout, c'est peut-être un changement qui n'a pas que des mauvais côtés. Prenons la question des personnes qui passent d'un statut professionnel à un statut de formateur dans leur propre métier. Je pense à ça parce que, dans un travail qui se fait au sein du Créapt en lien avec l'Afpa (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes), il se trouve précisément que commencent à s'analyser des formations de ce type, c'est-à-dire des formations de gens qui sont en train d'essayer de faire ce changement de statut-là, qui sont de telle profession et qui veulent devenir formateurs dans leur propre profession. Alors, on voit pour partie que si ce genre de dispositif fonctionnait de manière pertinente, sans qu'on puisse savoir avec quelle ampleur, il prendrait place y compris dans le cadre de la loi sur la validation des acquis de l'expérience dont on a parlé au séminaire, ici même, il y a deux ans, dans une sorte de dispositif ou dans divers réseaux professionnels, locaux. On donnerait les moyens d'identifier les compétences et si possible de les transmettre. Et ces personnes-là ayant un bagage plus ou moins long derrière elles pourraient être des passeurs intéressants sous certaines conditions.

I. Rogez : Ces idées-là sont intéressantes à condition que ce soit dans un processus de promotion et que ça ne permette pas seulement de laisser tomber les questions du travail. Ce n'est pas l'un ou l'autre, il ne faut pas désertier le champ du travail en se disant : « Tiens, on va faire en sorte de pouvoir se sauver au plus facilement d'une situation ». C'est ça qui serait dommage. Sinon ces idées-là sont intéressantes.

S. Volkoff : On peut presque poser une hypothèse, je ne sais pas si elle se teste scientifiquement, mais on peut avoir la supposition que plus interviendraient dans les schémas de mobilité, et donc en tant qu'enseignants-formateurs temporaires, ceux qui initient quelqu'un au changement de situation, des professionnels, éventuellement avec beaucoup d'ancienneté et d'expérience, plus les questions du travail ont des chances d'être présentes, et pas seulement les questions de connaissances très formalisées et très prescrites que n'importe quel organisme de formation a l'habitude d'enseigner, éventuellement même avec clarté, mais sans forcément donner toute l'épaisseur de la vie du travail qui va avec.

J'ai vraiment été frappé par le contenu des questions du séminaire. Il y a un rapprochement entre préoccupations côté « emploi » et préoccupations côté « travail » qui me semble considérable à tous les niveaux. Et en fait, cela tombe bien qu'il y ait dans le public étudiant, ou praticien-chercheur aussi, des participants qui sont plutôt du côté de l'ergonomie et d'autres qui sont plutôt du côté « ressources humaines », « gestion de l'emploi et de la formation », etc., de l'administration des ressources humaines, comme disait Alain Auger. Et donc, je me demande ce que les uns ou les autres ont comme vision, par exemple à propos d'un problème comme celui-là, de leur capacité à sortir un peu de leur pré carré, nos capacités, à nous tous, de sortir de nos prés carrés. On voit bien que, dans des conditions convenables et avec une logique d'intervention, il n'est manifestement pas mauvais, et encore moins mauvais qu'avant, que les ergonomes aient quelque chose à dire sur les effectifs. Visiblement dans l'étude des fondeurs, c'est quand même une question qui n'est pas interdite ! Je comprends très bien qu'il ait fallu capituler devant l'obstacle net qui vous a été donné. Enfin, au moins dans un champ de réflexion scientifique, la question mérite d'être renvoyée : d'où ça sort ces hauts-fourneaux de cent mètres de haut avec ces produits infiniment coûteux, avec ces risques dans tous les sens, avec des défauts de qualité qui peuvent surgir n'importe quand et qui doivent certainement se chiffrer en centaines de milliers d'euros (je n'en sais rien), et où l'on ne peut pas mettre un petit bonhomme de plus dans le bas de votre dessin, qui tout de suite redonne des marges de manœuvre pour gérer les risques, pour faire un peu de formation, pour être sûr que les gens atteignent correctement le niveau de compétence, pour ralentir un tout petit peu la polyvalence et freiner les jeunes, leur permettre, au moins de temps en temps, d'être quelques jours avec le même collectif ? Enfin, est-on sûr que quelqu'un avec le bon crayon et le bon papier a fait le bon calcul pour évaluer cette affaire ? Et ce n'est pas pour dire que les questions de conditions de travail et les questions de rentabilité de l'entreprise sont toujours convergentes, mais là, j'ai du mal à croire qu'elles ne le soient pas. Donc ça, c'est ce registre d'interrogation. Et puis alors, d'un autre côté, pour ceux d'entre vous qui venez de l'univers RH, enfin Éléonore l'a largement abordé et merci, mais il faut y revenir : quelles sont, de votre côté, les perspectives de venir vraiment s'interroger sur le travail, son contenu, ses conditions de réalisation ? On voit très bien que si cette rencontre ne se fait pas, typiquement un dossier comme celui des départs en retraite plus ou moins anticipés, n'est pas correctement traitable.

A. Jolivet : Moi, je vais être très négative. Je ferais la différence entre des entreprises du tertiaire et des entreprises industrielles. Dans les entreprises industrielles, il y en a pour lesquelles je m'inquiète beaucoup : ce sont toutes celles qui ont de lourdes structures de production dont le coût de production est un des éléments de compétitivité affichée et qui, aujourd'hui, sont à la limite, à mon avis, et en termes d'effectif mais aussi en termes de décision, de se délocaliser. Et je pense que l'un des enjeux, si on voit que les effectifs descendent autant dans ces structures de production, c'est d'incriminer un mauvais partage entre main-d'œuvre indirecte et main-d'œuvre directe. Je pense que c'est sans doute aussi ça : une recherche effrénée de gains de productivité, largement encouragée et accompagnée par les changements technologiques. Et aujourd'hui dans ces entreprises-là, on est au stade où on a atteint le minimum d'effectif, où on ne peut plus gagner sur les effectifs, on gagne donc sur de la polyvalence, on gagne sur de la polycompétence, sur de la restructuration de poste, sur du raccourcissement de chaîne hiérarchique, sous peine de délocalisation dans les pays d'Europe de l'Est dans les cinq années à venir... à moins qu'eux viennent ici (c'est le bâtiment qui règle ses problèmes actuellement avec ça, avec de « l'importation de travailleurs » en prove-

nance des pays d'Europe de l'Est). Alors, je ne sais pas dans quel sens ça va se faire, mais en tout cas, le risque est là et c'est aussi pour ça que les entreprises jouent sur une marge de manœuvre extrêmement faible.

S. Volkoff : Je suis d'accord avec toi sur la préoccupation générale. Ce que dit Rachel Beaujolin dans *Les vertiges de l'emploi*, c'est quand même que « l'entreprise », « l'employeur », ça n'existe pas et qu'il y a là-dedans toute une série de décideurs qui jouent des rôles divers. L'un des problèmes qui renforcent la tendance actuelle, c'est que toute une série de décideurs sont placés en une position telle que, eux, n'ont pas d'autre marge de manœuvre du côté de leurs propres performances que de réduire la masse salariale pour ce qui dépend d'eux, puisqu'ils n'ont d'action sur rien d'autre ! Et ils sont évalués là-dessus. Il n'est pas du tout sûr qu'à un niveau stratégique un peu au-dessus, si on réévalue l'affaire, et même si on repose la question aux actionnaires, il n'y aurait pas une autre manière d'arbitrer. C'est ce que je dis, je ne connais pas trop cet univers-là. Mais en tout cas, il semble bien qu'il y ait une espèce de système pathogène dont la logique, la ligne de plus grande pente, échappant parfois à une certaine rationalité, c'est la réduction de la masse salariale.

I. Rogez : C'est ce qui va le plus vite. L'effet est immédiat.

S. Volkoff : C'est ce que l'on a appris à faire, c'est ce que l'on sait faire tout simplement. Donc, on ne sort pas des choses que l'on sait faire : on sait réduire les effectifs, donc on le fait. On a une sorte de savoir-faire.

F. Derriennic : C'est la recherche de rentabilité à court terme. Or, ce dont il faudrait parler, c'est de la rentabilité aussi, mais à long terme.

C. Gaudart : Pour répondre sur les questions d'effectifs, je vais essayer d'analyser cela du point de vue de l'ergonomie, enfin en tout cas, mon point de vue sur la question. Il me semble que ce n'est pas très compliqué de pouvoir argumenter sur le fait qu'il faille des effectifs supplémentaires, l'étude de Michel et Valérie le montre bien, et c'est une des sorties possibles. Ce qui est plus compliqué, c'est de se demander quels sont les moyens que nous nous donnons dans l'intervention ergonomique pour que les actions de transformation puissent avoir lieu, et notamment du côté des effectifs. Et là, je rejoins assez ce que disait Isabelle Rogez tout à l'heure, c'est qu'il y aurait certainement à faire une étude en amont sur le processus de décision ou les processus de décision en entreprise. Parce qu'on se rend compte qu'on est de plus en plus perdu et que le modèle qu'on avait jusqu'ici en ergonomie sur les actions de transformation est fortement à réfléchir et à remettre en question, parce que ça ne fonctionne plus localement, et qu'on ne sait pas qui décide en entreprise. Les décisions se passent ailleurs que dans l'entreprise, et on a beau dire et argumenter en disant qu'il faut des effectifs supplémentaires, ce n'est pas pour ça que ça va marcher pour autant.

Et puis, je vois la richesse des informations, des données qui existent, que j'entends depuis quelques jours, et d'un autre côté, je me dis qu'on n'arrive pas trop à se faire entendre sur ces questions-là et qu'en fait, on partage beaucoup entre nous ces informations, mais qu'est-ce qu'on peut en faire ? Et moi, ça me pose la question des actions de transformation et aujourd'hui, ce qu'on entend dans le débat public, social, politique... On n'entend absolument pas ça. Donc, je pense qu'on a aussi une responsabilité collective sur la manière dont on doit porter ce qu'on étudie, ce qu'on va « triturer » dans les entreprises, les informations qu'on amasse et que ça renvoie à son propre niveau : « Qu'est-ce que je fais de l'intervention, en ergonomie ou dans d'autres disciplines ? » Et, collectivement : « Comment on peut porter ces informations à un autre niveau ? » Et ça, je pense qu'il faudrait vraiment monter d'un cran dans ces réflexions, sinon on va, à mon avis, continuer à partager des connaissances scientifiques entre nous, sans qu'il y ait beaucoup d'actions de transformation. Je vois même, on en discute assez en interne au Créapt, une situation qui pourrait quand même sembler assez favorable de l'extérieur, où on est justement dans un réseau et dans un partenariat avec des entreprises, ou des acteurs de l'entreprise en tout cas, qui sont intéressés par le sujet. Or, on a énormément de difficultés à pouvoir mener des actions de transformation. Alors même, dans ces conditions qui paraissent plus favorables, c'est très compliqué. Donc, je pense qu'il y a une mobilisa-

tion sur la diffusion des connaissances et les moyens qu'on devrait se donner pour que ça puisse avoir des effets.

V. Pueyo : Toujours sur ces histoires d'effectif. C'est toujours de l'anecdotique que je vous raconte, toujours sur cette fameuse étude dans la sidérurgie. Moi, j'ai des souvenirs de discussions où, en fait, tout le monde était convaincu qu'il fallait rajouter des effectifs, y compris ceux qui grommelaient même quand Michel a eu la mauvaise idée de leur présenter les résultats sur la thermique. Tout le monde savait qu'on était en effectif plus que restreint, plus que réduit et que ça ne pouvait pas tenir. Et finalement, on se tournait vers nous pour nous dire : « Vous, donnez-nous les moyens de convaincre les décideurs et les actionnaires. Quantifiez-nous ça, c'est-à-dire, prouvez-nous l'impact en termes de qualité. Puisque la santé, on arrive un peu à la chiffrer. Quoiqu'on voit bien qu'il y a des difficultés, parce que le système est tel que c'est difficile de dire des choses, qu'il n'y a pas d'indicateurs construits, qu'il y a des problèmes de reconnaissance de pathologies professionnelles ou des choses de ce style-là. Mais, aidez-nous à évaluer du point de vue de la performance quel coût ça a, quel impact ça a, en termes de non qualité. » La qualité, c'est quand même quelque chose qui se développe.

J'ai fait un DEA qui s'appelait à l'époque « Pilotage des systèmes de production ». Ça m'a marquée, c'est là que j'ai pu m'apercevoir qu'aussi bien s'agissant d'indicateurs de santé et de sécurité, mais aussi de ces fameux mythiques indicateurs de qualité et de performance dans les entreprises, quand on commence à en discuter avec les gens, quand on commence à s'intéresser aux outils de traçabilité en assurance qualité dans les entreprises, on sait que les feuilles de traçabilité sont remplies *a posteriori* au bout des huit heures de poste et ne veulent rien dire. Elles ne rendent pas compte de la gestion des aléas par les opérateurs. Les fiches de suivi ne veulent absolument rien dire, les indicateurs de performance sont trop globaux pour dire quoi que ce soit de la manière dont on construit la performance dans l'entreprise. Et alors, charge à l'ergonome, non seulement de construire des indicateurs sur la sécurité, sur la santé, sur la GRH quand il y en a une, mais en plus d'essayer de reconstruire ou de proposer des indicateurs de qualité et de gestion de la performance. Alors là, pour l'instant, nous, on ne s'est pas senti trop d'attaque. Donc, je pense que tant qu'on n'aura pas réfléchi aussi à ça, on aura du mal à convaincre, d'autant qu'on n'arrive plus à localiser qui on doit convaincre. Mais, on aura encore plus de mal à convaincre les gens parce qu'on aura bien du mal à les interroger sur les indicateurs de performance et leur appréciation, leur évaluation du coût du travail et de l'apport de la valeur ajoutée de ce travail là. Moi, je suis très pessimiste pour l'instant.

M. Bonneville : Je voudrais témoigner d'expériences que j'ai eues comme DRH dans une collectivité territoriale où j'ai eu à faire intervenir des ergonomes sur diverses questions. La question des effectifs faisait partie des discussions que j'avais avec eux dans les interventions que l'on pouvait mener ensemble pour faire en sorte que cette question-là soit posée, puisqu'elle se posait, et d'avoir un peu leur aide, leur accompagnement, pour essayer d'éclairer, en tout cas de faire le constat de quels types d'effectif on avait besoin, et de faire surgir un peu les coûts cachés. Dès que je parlais effectif, parce qu'on sentait bien que c'était un problème, et que je leur demandais : « Comment peut-on mettre en lumière ce besoin ? », il y avait plutôt une sorte de recul et c'était toujours extrêmement compliqué. Alors, on est arrivé par des biais, y compris par la voie du CHS, ça a été très porteur pour défendre des positions, mais il y avait quand même une grande réticence. Alors, je pense que, quand on a la chance de pouvoir travailler en coopération RH et ergonomes, il y a vraiment des niches où ces questions-là peuvent être posées et où on peut faire progresser.

S. Volkoff : Et c'est un milieu, en plus, où les relations effectif - contenu du travail sont assez particulières et intéressantes, d'ailleurs, de ce point de vue. Je ne sais pas si on pourra les généraliser à d'autres secteurs. Moi, j'avais eu connaissance d'une enquête très légère, informelle, menée par un syndicat qui a fait une démarche, un peu du même style que celle dont nous a rendu compte, ici, le syndicaliste de la FSU en milieu enseignant avant-hier, mais là, c'était autour du manque d'effectif et ses conséquences dans les organismes de recherche et notamment au CNRS. Alors, ce qui était intéressant, c'est que dans l'enquête, il y avait une question sur : « Y a-t-il eu des réductions

d'effectif dans votre secteur, dans votre laboratoire, etc. Et quelles sont les conséquences ?» Là, il y avait des réponses, mais au fond assez brèves, assez minimales : dans certains cas, ça allait entraîner telle ou telle difficulté, notamment par des défauts de personnels techniques. Mais il y avait une autre question, relevant plutôt de l'utopie : « S'il vous arrivait des effectifs, que feriez vous ? ». Et là, il y avait des feuilles intercalaires qui arrivaient, les gens se redéployaient complètement, c'est-à-dire changeaient de logique et se disaient : « Bien entendu ! Alors, cette fois-là, redonner du sens à notre travail, envisager des choses auxquelles on ne songe même pas. On pourrait, au fond, réouvrir toute l'affaire, si en effet on nous proposait d'être un peu plus nombreux, etc. ». Alors, c'est vrai que pour transporter ça dans une entreprise qui est sous forme d'injonction de rentabilité... Mais après tout, peut-être que le CNRS, à sa façon, y est aussi, je n'en sais rien, c'est un peu délicat. Mais c'est aussi l'une des questions. C'est-à-dire que si le monde de l'ergonomie doit se préoccuper des effectifs, c'est peut-être aussi sous cet angle-là, dont on parle depuis avant hier : redonner du sens au travail, y compris peut-être en se remettant à faire, ou en se mettant à faire des choses qu'on ne fait pas.

I. Rogez : Je crois que c'est Yves Clot qui évoque « ce qu'on fait et ce qu'on voudrait faire ». Et je pense que c'est, effectivement, extrêmement intéressant. Je repense à une intervention que j'avais faite dans une structure privée de formation où il y avait vingt-cinq salariés qui étaient des formateurs en langue et qui faisaient de la formation très individualisée aux DRH qui voulaient apprendre l'anglais. Il y avait une forte question de charge de travail derrière les questions des 35 heures. Et en fait ce qui était intéressant, c'est quand on regardait un peu les outils de pilotage de la dirigeante : elle avait, ce qui est assez classique à mon avis, ses coûts de structure avec ses salaires, ses locaux, ses outils et puis, sans doute, la projection qu'elle faisait de ce qu'elle voulait gagner. Elle divisait ses coûts par le nombre d'heures vendables par les salariés, enfin le nombre d'heures nécessaires pour arriver à obtenir ce résultat et elle disait donc : « Vous avez mille heures de formation à assurer. » Quand on y regardait de plus près, évidemment, ça n'intègre rien de ce qu'est le travail et des temps, parce que là, on parle bien des temps, des temps utiles. Ce sont des heures vendues et derrière les heures vendues, il y a des temps de préparation, des temps de trajet, parce qu'on se déplace dans toute la région, il y a des heures perdues, parce qu'il y a des DRH qui se décommandent au dernier moment, parce qu'ils ont « un autre chat à fouetter ». Donc, on voit bien que la richesse des temps à prendre en compte pour obtenir des résultats n'est pas du tout présente. Mille heures, ça ne veut absolument rien dire du point de vue de ce que ça coûte de réaliser ces mille heures et de « est-ce que c'est possible de les réaliser ? ».

S. Volkoff : Ça ne se voit pas dans l'enseignement supérieur ?

I. Rogez : Évidemment, non. Ce n'est pas possible. Là, c'était un peu le mode de calcul. Mais c'était un organisme purement privé... C'était une boutade ?

S. Volkoff : L'idée d'une sous-estimation des durées effectives de préparation des enseignements, ça me rappelle quelque chose...

I. Rogez : Sans parler en plus des questions de qualité derrière. Parce qu'on se rendait compte qu'il n'y avait aucune capitalisation sur ce qui se faisait : chacun construisait ses petits outils pédagogiques dans son coin, les utilisait. Mais il n'y avait aucune réflexion collective autour de ça et aucune capitalisation de tout ça qui aurait permis d'enrichir la production du service et aussi d'améliorer l'efficacité du travail. Et ça, ça n'existait pas faute de temps.

S. Caroly : Par rapport à ce que disaient Corinne et Valérie, ça fait quand même plus de dix ans au Créapt que l'on travaille sur le vieillissement au travail, et qu'on a été dans un mouvement anticipateur par rapport à ces questions d'âge dans l'entreprise. Ce qui est quand même pas mal. Et actuellement, c'est vrai que par rapport à tout ce qu'on a pu produire en termes de connaissances, on se demande où ça va en termes d'action et de transformation. Moi, j'ai envie de rebondir sur cette question de Corinne et de dire : « C'est très bien ; il faut qu'on sorte maintenant un petit peu de notre circuit. Mais comment on s'ouvre et vers qui on s'ouvre ? » On sent bien que l'on peut participer à des choses, comme le conseil des retraites, la formation des ingénieurs et des acteurs qui

seront prochainement dans l'entreprise, on peut aussi avoir des actions de formation auprès des différentes fédérations syndicales, et que tout ça ce sont des acteurs qui porteront effectivement, peut-être, un certain nombre de questions sur lesquelles on les sensibilise. On les forme à ces questions de travail, âge et santé, mais maintenant, c'est : est-ce qu'il n'y a pas d'autres lieux à investir ? Je n'en sais rien, et là, j'ai envie d'avoir une réflexion là-dessus.

S. Volkoff : C'est drôle, parce que ça recoupe des réflexions plus générales internes au centre de recherche. Il faudrait que, d'un certain point de vue, on raréfie une partie de nos réponses positives à des demandes de ce type. En fait, ce qui se passe, et ça c'est vrai pour pas mal de centres de recherche, et probablement dans l'univers des ressources humaines aussi, c'est l'énorme demande de « picorage », des occasions de se faire « picorer ». Si on veut, on passerait nos années à ça : venir pour une demi-journée d'étude, intervenir un quart d'heure dans une table ronde, envoyer un petit *interview* dans un *media* quelconque, etc.

Tu prenais l'exemple du Conseil d'orientation des retraites, voilà une structure permanente depuis deux ans et demi qui a créé, sous l'impulsion de sa présidente, dans un consensus général des partenaires sociaux et des directeurs de grandes administrations qui sont présents, un groupe de travail permanent « âge et travail », qui dure toujours, qui se réunit tous les mois, qui a fait son premier colloque national là-dessus, une journée, qui a sorti un bouquin avec les actes de ce colloque, qui a consacré plusieurs dizaines de pages de son premier rapport fin 2001 à cela. Et je redis, tous les partenaires sociaux, les directeurs de grandes administrations, les élus de tout bord présents dans le conseil étaient d'accord pour ça. Et quand on regarde l'état du débat social et politique en ce moment sur les départs en retraite, encore une fois sans porter de jugement sur les aspects positifs ou négatifs de la sure financière, quand on avait cette immense absence, cette absence béante du travail, on se dit que, même quand de très bonnes conditions de relais politiques sont créées - c'est le cas, on l'a vu, avec le Conseil d'orientation des retraites - ça ne va pas de soi. Alors, *a fortiori*, quand on se retrouve dans ce que je disais tout à l'heure, une petite journée d'étude par ci, et encore, une journée d'étude c'est déjà bien, mais parfois c'est une demi-heure ici, un tour de piste là, ça prend toujours pas mal de temps à préparer et finalement ça use...

Donc, ta question est légitime, mais alors à ce moment-là, il faut trouver un cadre, justement lui-même un peu stabilisé et en même temps efficace, de relais, et pas seulement au niveau du Créapt, mais de toute une série de réflexions qui sont faites dans le domaine du vieillissement dans l'emploi, des conditions de travail, etc. Je suis d'accord, il faudrait que toute une série d'interlocuteurs veuille bien s'asseoir un instant avec l'idée vraiment de réfléchir, l'instant en question étant un peu consistant, et pour faire vraiment le tour de la question. C'est même vrai pour le réseau Anact-Aract. Il y a eu un séminaire du réseau Anact-Aract en décembre, deux jours pleins, autour de ces questions d'accidents de travail. J'ai quand même eu l'impression d'une espèce de galopade dans laquelle on n'a pas vraiment réussi finalement à bien mettre en circulation toute une série de connaissances et de problématiques. C'est épineux.

S. LeManhec : Je me rends compte que, dans toutes les interventions, on a vraiment l'impression que ce sont pourtant des gens qui ont une approche concrète et finalement assez juste de ce qui se passe, qui effectivement devraient se positionner, à mon avis, sur toutes les questions du sens du travail. Et je me demande si, en fait, l'ergonomie n'est pas une discipline qui donne l'impression un peu d'un *patchwork* : il y a ça dans un haut-fourneau, il y a ça dans... Donc, finalement, il n'y a pas vraiment une synthèse qui permet d'asseoir ça sur un vecteur qui pourrait donner une dimension, pas forcément politique, mais en tout cas pour positionner l'ergonomie au même titre qu'une discipline au moins aussi forte que les ressources humaines aujourd'hui, voire l'économie ou la sociologie. Parce que, par exemple, je lisais un article sur les enseignants et ça m'étonnait, parce qu'il me semble qu'Arnaud Parienty disait que les enseignants parlaient peu du problème avec les élèves. Je ne sais pas, il n'a peut-être pas lu toutes les études, mais, moi, il me semble que c'est quelque chose dont on n'ose pas trop parler. C'était Anne Barrère qui disait qu'en fait on demandait aux professeurs de favoriser la parole des élèves, alors que justement ils n'arrivaient pas à régler le problème d'autorité. Et c'est une directive des IUFM. Donc, c'est vrai que, eux, ils ne comprennent pas. Et je

trouve que justement ça démontre à quel point, lorsque les décisions sont prises peut-être par des pédagogues ou pas par les bonnes personnes, qui ne sont pas sur le terrain, c'est très dangereux. Et je trouve que là, les ergonomes ont des cartes à jouer aussi, parce que justement ils vont voir les gens. C'est ce que vous disiez sur le côté « objectivation » parce qu'on va voir le sujet.

S. Volkoff : Acceptons-en l'augure. Cela dit, on peut aussi se demander pourquoi d'autres disciplines et d'autres professionnels, si c'est ça ton jugement, ne vont pas davantage sur le terrain.

I. Rogez : C'est trop compliqué ! Parce que » quand on y va, on dit que c'est plus compliqué que ça.

A. Jolivet : Ce n'est pas évident d'aller sur le terrain. Pour moi, les ergonomes sont des gens qui ont vraiment quelque chose à dire. Je pense que » quand un économiste va sur le terrain, le présumé des gens qu'on a en face de nous, c'est que les économistes n'ont rien à dire et que » d'ailleurs, ils n'ont jamais travaillé. Moi, on m'a déjà demandé si j'avais déjà travaillé avant !

S. Volkoff : Rassure-toi, ça nous arrive aussi.

A. Jolivet : La question, c'est plutôt qu'il faut que l'objet de recherche justifie que l'on aille sur le terrain. On ne peut pas entrer dans une entreprise sans objet réel ... Et à la rigueur, je préfère qu'il n'y ait pas trop de gens qui aillent sur le terrain avec juste l'idée d'aller sur le terrain. Parce qu'après c'est extrêmement difficile de rentrer dans les entreprises, quand elles ont eu une mauvaise expérience auparavant. Donc, il ne vaut mieux pas que tout le monde se précipite. Sur l'aspect de : « Comment est-ce qu'on pourrait diffuser, transmettre, etc. ? », je pense qu'on est à peu près dans le même cas de figure. Moi, ça fait aussi dix ans que je suis dans cette question- là et tout le monde a rigolé au début. Ce qui ne m'a pas posé de problème » puisque j'étais toute seule. Il y a au moins un côté positif, c'est que si on reste un peu au même niveau d'apprentissage pour les interlocuteurs qu'on a en face de nous, on a de nouveaux interlocuteurs et on a davantage d'interlocuteurs. Ce qui d'ailleurs pose problème » parce que le nombre de demandes d'interventions orales et autres augmente. D'ailleurs » les gens pensent qu'on a tous des mallettes pleines d'interventions toutes prêtes qu'on n'a plus qu'à sortir. Ce qui, en fait, est rarement le cas.

S. Volkoff : C'est cela qu'ils voudraient. On demande de délivrer très vite et pour pas cher un produit prêt. C'est de la connaissance « prêt-à-porter ».

A. Jolivet : Moi, je me demande si » du coup, il ne faudrait pas faire un document « prêt-à-porter », non pas de niveau faible, mais quelque chose qui fasse davantage la synthèse.

S. Volkoff : Sur le vieillissement au travail ? Normalement, il y en a un en préparation à l'Anact, qui devrait sortir dans les semaines à venir.

A. Jolivet : Par exemple, là sur les aspirations, il y aura les actes. Mais les actes sont une collection d'interventions, ce n'est pas forcément la même chose qu'une réflexion d'ensemble sur cette question-là. Si les gens veulent « picorer » dans ce que vous écrivez, il faudrait encore qu'ils sachent que ça existe. Or, tout le monde n'est pas directement informé de l'existence des ergonomes en France et des centres dans lesquels on peut les retrouver. Et ensuite, il faut aussi que vous ayez des relais suffisamment identifiés.

B. Desjeux : C'était juste un complément par rapport aux relais dont vous parliez. On n'a pas du tout parlé du champ de la formation et je pense que le champ de la formation est un champ dans lequel, justement, il peut y avoir ce relais entre les ergonomes, les psychologues du travail et les pédagogues, qui pourraient mettre en place des dispositifs de formation ou des conseils auprès du management pour pouvoir améliorer les conditions de travail et réduire les pénibilités du travail pour leurs salariés.

S. Volkoff : Là, ce dont vous parlez, c'est de former les gens à l'intervention dans le domaine des conditions de travail ?

B. Desjeux : Ce que je veux dire c'est que, finalement, dans les problématiques d'ingénierie de formation, on doit intégrer plusieurs facteurs, plusieurs indicateurs, qui sont des facteurs à la fois ergo-

nomiques, psychologiques et RH. Et que, finalement, ce qui serait, je pense, une issue idéale pour tout le monde, c'est que tout le monde travaille ensemble pour proposer des dispositifs de formation qui prennent en considération toutes ces problématiques et tous ces facteurs, afin de mettre en place une politique ou une dynamique RH qui respecte la pénibilité des individus.

C. Gaudart : La difficulté aussi, c'est qu'il y a beaucoup de niveaux différents entre les liens vieillissement-travail. Alors, ce n'est pas une spécificité du vieillissement, il y a d'autres exemples, mais, en tout cas, c'est valable pour le vieillissement. Ça fait appel, du côté des connaissances, à plusieurs disciplines. Donc, ce n'est pas l'apanage simplement d'une discipline par rapport à une autre. Ce qui implique que, du côté des chercheurs et des praticiens, on puisse discuter ensemble. Et on sait bien que la pluridisciplinarité, ce n'est pas si facile. D'autant plus que le processus d'intensification est aussi valable du côté des praticiens et des chercheurs. Et que, du côté de l'entreprise, c'est aussi transversal au niveau de beaucoup de fonctions différentes, entre les gens qui s'occupent de production, la médecine du travail, la DRH, etc., et que ça implique aussi un temps transversal en entreprise qui n'est pas considéré comme un temps forcément productif au moins immédiatement, et qu'on a du mal à imposer.

Donc, cette transversalité, à la fois du côté des entreprises et du côté des intervenants, complique énormément les choses. Et on se rend compte, si on prend un peu de recul sur notre pratique, que le processus d'intensification que l'on observe dans les entreprises a des conséquences directes sur ce qu'on fait, sur nos travaux, puisqu'on se rend compte que c'est de plus en plus difficile de donner et de faire imposer un temps pour la recherche, un temps un peu à part, et qu'effectivement, on est plus dans du « prêt-à-consommer », du « picorage » : il faut une réponse immédiate, qu'on ne sait pas apporter, et je pense peut-être qu'on ne veut pas apporter directement parce que ça implique de pouvoir se poser deux minutes et que les solutions sont aussi dans l'appréhension d'une rythmicité du temps qui se pose autrement que ce qui se pose aujourd'hui.

V. Pueyo : En réponse à la question de la formation et de la diffusion des connaissances, et puis à des demandes de formation (ce matin un membre de la CGT nous a interrogés là-dessus), je me disais que Pierre Rabardel a travaillé sur la formation des jeunes pour éviter qu'ils aient des accidents du travail, ou pour qu'ils soient attentifs à leurs conditions de travail ; il a bien pu montrer, avec d'autres chercheurs (je pense à Annie Thébaud-Mony), que si le débat social en entreprise n'existait pas, c'est-à-dire s'il n'y avait pas de construction sociale autour des conditions de travail et du travail en entreprise, on avait beau être formé, on avait beau être attentif à la question des conditions de travail... C'était bien ; on portait cette connaissance, on avait la conscience éveillée, on avait bien conscience qu'il y avait des problèmes, mais on n'avait pas de moyen d'action et pas de moyen de médiation pour agir dessus. Quand je rencontre Esther Cloutier ou d'autres collègues québécoises, je suis toujours rêveuse et je me dis que « la vie est ailleurs ». Quand on leur parle de nos difficultés justement à pouvoir enclencher des transformations dans le cadre de l'entreprise et des difficultés qu'on a parfois à mettre autour d'une même table des partenaires sociaux, certains cadres d'entreprise et certains grands décideurs, et qu'on les voit surprises, on se dit : « Allez faire un petit stage au Québec, ça va nous faire du bien à la santé morale, mentale. » Pour nous, l'un des problèmes, c'est quand même l'état du débat social en France, où on voit bien, à l'heure actuelle, l'absence du travail, par exemple dans les mouvements sociaux actuels⁵. Et puis, à l'intérieur des entreprises, d'autant plus avec des petites entreprises, (il y a un rapport qui est sorti sur l'anniversaire des cinquante ans de CHSCT), on se rend bien compte que les CHSCT, c'est de plus en plus de missions, de plus en plus d'attributions : ils doivent s'occuper de harcèlement moral, etc.

Mais il n'y a pas de débat social, il ne fonctionne pas (ou pas assez) là-dessus, même s'il y a des praticiens, des médecins qui font plein de choses dans leurs entreprises ou des DRH qui s'intéressent à ces questions-là.

⁵ Rappel : ce séminaire s'est tenu en mai 2003.

NUMEROS DEJA PARUS :
(téléchargeables à partir du site
<http://www.cee-recherche.fr>)

- N° 17** *Les associations de musiques actuelles, partenaires du programme Nouveaux services-Emplois jeunes. Contribution à un état des lieux*
MARIE-CHRISTINE BUREAU, BERNARD GOMEL, NICOLAS SCHMIDT
octobre 2004
- N° 16** *La Stratégie européenne pour l'emploi : genèse, coordination communautaire et diversité nationale*
JEAN-CLAUDE BARBIER, avec la contribution de NDONGO SAMBA SYLLA
octobre 2004
- N° 15** *Compétition généralisée, déclassement et conversions politiques. Les effets différentiels de la crise dans la sidérurgie et dans la haute technologie*
GABRIELLE BALAZS, JEAN-PIERRE FAGUER, PIERRE RIMBERT
septembre 2004
- N° 14** *Les seniors et les transferts de compétences dans les TPE et PME d'Auvergne : un état des lieux*
BRUNO COURAULT, ÉMILIE BOURLIER, PHILIPPE TROUVE
septembre 2004
- N° 13** *Expérience professionnelle et relations de service. Actes du séminaire Vieillesse et Travail (année 2002)*
CREAPT-EPHE
décembre 2003
- N° 12** *Des standards nationaux à l'épreuve d'internet. Sites et offres d'emploi en France, Espagne et en Grande-Bretagne*
EMMANUELLE MARCHAL, GERALDINE RIEUCAU, DIDIER TORNY
septembre 2003
- N° 11** *Stratégies contractuelles et gestion de la relation de travail. Pré-enquête sur la constitution d'une base de données de contrats de travail*
MYRIAM BERNARDI, CHRISTIAN BESSY, CAMILLE CHASERANT, FRANÇOIS EYMARD-DUVERNAY, EMMANUELLE MARCHAL
juillet 2003
- N° 10** *Conventions et institutions du travail*
CHRISTIAN BESSY
mars 2003
- N° 09** *Opinions, attitudes et aspirations des familles vis-à-vis de la politique familiale en France*
MARIE-THERESE LETABLIER, SOPHIE PENNEC, OLIVIER BÜTTNER
janvier 2003
- N° 08** *Les acquis des opérateurs durant leur parcours professionnel. Actes du séminaire Vieillesse et Travail (mai 2001).*
CREAPT-EPHE
décembre 2002
- N° 07** *La Stratégie européenne pour l'emploi : les représentations des acteurs en France*
JEAN-CLAUDE BARBIER, NDONGO SAMBA SYLLA
octobre 2002

- N° 06** *Actes du séminaire Travail, citoyenneté et intégration sociale (année 2000)*
CECILE BARON, PATRICK NIVOLLE
octobre 2002
- N° 05** *Marchés financiers et licenciements*
TRISTAN BOYER
septembre 2002
- N° 04** *La mise en œuvre du programme objectif 3 du Fonds social européen. Contribution aux réalisations, aux résultats et à l'impact du programme en France*
JEAN-CLAUDE BARBIER, avec l'aide de Saïd Adjerad, Olivia Blum, Angelina Brygoo, Coralie Pérez, Claude Rack, Françoise Tarquis
juin 2002
- N° 03** *Embaucher, sélectionner, valoriser. Les offres d'emploi dans la presse française entre 1960 et 2000*
EMMANUELLE MARCHAL, DIDIER TORNÉY
avril 2002
- N° 02** *L'action publique face aux transformations de la famille en France*
OLIVIER BÜTTNER, MARIE-THERÈSE LETABLIÈRE, SOPHIE PENNEC, avec la collaboration de Sophie Bontemps et Martine Lurol
février 2002
- N° 01** *Les institutions locales et le programme « emplois-jeunes » dans les activités culturelles et socioculturelles*
BERNARD SIMONIN, MARIE-CHRISTINE BUREAU, CORINNE IEHL, BERNARD GOMEL, ELIANE LE DANTEC, VINCENT LEMAITRE, COLETTE LEYMARIE, NICOLAS SCHMIDT
janvier 2002