

L'évolution de l'état fonctionnel de l'homme en fonction de l'âge et ses conséquences sur le travail

Philippe Davezies

Mots clés : âge, vieillissement

*Intervention au séminaire international "Les vieillissements dans le travail".
Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, Fondation
Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, 12 juin 1991*

Le temps imprime sur l'individu des marques qui alimentent et infléchissent sa trajectoire sociale et professionnelle d'une façon excessivement variable. C'est ainsi que l'on peut s'avérer trop vieux à 25 ans dans certains ateliers du textile alors que la limite d'âge est fixée à 75 ans au conseil constitutionnel.

Ici, les modifications dues à l'âge sont source d'incapacité et là, facteur d'enrichissement.

Au delà des transformations avec l'âge décrites par la biologie et la psychologie, il nous faut donc rechercher les facteurs qui sont susceptibles de transformer l'évolution normale de l'individu en un handicap lourdement pénalisant.

1°) Principales modifications observables au cours du vieillissement.

La question des effets de l'âge sur l'individu s'organise autour de deux axes : d'une part le vieillissement comme processus d'involution des capacités et d'autre part le vieillissement comme accumulation d'expérience.

a) le vieillissement comme processus d'involution des capacités et des performances.

Les modifications physiologiques liées au vieillissement sont bien connues. Parmi celles qui ont un impact important sur les capacités de travail, il faut surtout retenir :

- la baisse des performances de l'appareil locomoteur en relation avec une diminution de la force musculaire et une limitation des capacités articulaires particulièrement au niveau des disques intervertébraux;
- la baisse des performances des systèmes sensoriels et particulièrement du système visuel;
- une modification quantitative et qualitative du sommeil qui participe à une baisse de la tolérance au travail de nuit.

Sur le plan des performances psychotechniques et cognitives, les choses sont moins nettes. Pour de nombreuses fonctions cognitives il ne semble pas exister d'évolution importante dans la gamme d'âge qui recouvre la vie professionnelle. L'ensemble des auteurs s'accorde cependant sur l'existence d'un ralentissement général du comportement avec l'âge (augmentation des temps de réaction, ralentissement du traitement de l'information et attitudes plus précautionneuses quant à la prise de décision) et sur une moindre tolérance au travail sous forte contrainte de temps.

Une baisse des performances de la mémoire immédiate est aussi classiquement évoquée.

Enfin le vieillissement est souvent considéré comme responsable d'une diminution des capacités d'apprentissage. En fait l'idée courante selon laquelle après 40 à 45 ans on ne pourrait plus former les individus ne repose sur aucune donnée scientifique. Il s'agit plutôt d'un discours destiné à donner une rationalité à des choix dont la logique concerne la rentabilité jugée différente de l'investissement en formation pour les travailleurs âgés et pour les jeunes.

Il n'en demeure pas moins que la littérature scientifique relève sous l'effet de l'âge de nombreuses transformations qui vont plutôt dans le sens d'une diminution de l'efficacité, à partir de la troisième décennie pour la plupart des paramètres et parfois beaucoup plus tôt comme dans le cas des performances visuelles.

Il faut pourtant fortement relativiser l'importance de ces transformations. Elles concernent souvent l'exploration au laboratoire de fonctions élémentaires dans des expériences qui visent à éliminer l'effet de l'histoire et de l'expérience des sujets. Il s'agit donc d'épreuves particulièrement bien adaptées pour les jeunes. A la lumière de ces études une chose est sûre : les sujets âgés sont différents des jeunes. Mais rien ne permet d'affirmer a priori que les différences observées aient une pertinence dans les situations de la vie courante qui laissent une large place à la mobilisation de l'expérience.

b) le vieillissement comme accumulation d'expérience.

En ce qui concerne les caractéristiques spécifiques des sujets âgés, il faut d'emblée noter la rareté des études qui évaluent l'effet modulateur de l'expérience sur l'expression des évolutions décrites au laboratoire.

Nous avons cependant quelques idées sur les différences de fonctionnement qui existent entre un travailleur débutant et un travailleur expérimenté.

L'ancienneté, l'expérience, procurent une connaissance de la matière travaillée, du processus, des facteurs de variation qui en modifient la marche, des faiblesses du dispositif et des modes opératoires susceptibles de garantir un fonctionnement optimal.

Grâce à ces connaissances un travailleur expérimenté ne travaille pas comme un novice.

Un travailleur âgé est peut être plus lent sur les épreuves du laboratoire mais son expérience lui permet d'anticiper les variations du système de production et donc d'agir plus posément.

Au laboratoire, les épreuves d'apprentissage de listes révèlent les limites de la mémoire immédiate du sujet âgé, mais au travail on n'apprend pas de liste et la capacité de structuration de l'information qu'offre l'expérience permet d'économiser la mémoire.

Un travailleur âgé voit baisser ses performances sensorielles mais son expérience lui permet de suivre la production à partir d'indices informels qui échappent totalement au novice. Il a donc accès à un monde d'informations plus riches et plus pertinentes.

Enfin un travailleur expérimenté apprend plus lentement car il doit effectuer le travail de restructuration de ses propres connaissances pour assurer leur compatibilité avec les connaissances apportées par la formation. Cependant si le

processus de formation tolère, voire favorise ce travail, on obtient de la part des travailleurs expérimentés un meilleur degré de compréhension.

Une déficience fonctionnelle ne produit donc pas automatiquement une incapacité dans la mesure où l'individu peut mobiliser le potentiel d'adaptation que lui offre sa familiarité avec la situation.

Il faut des circonstances particulières pour que les modifications liées à l'âge soient à l'origine d'un véritable handicap.

2°) Principales circonstances qui font du vieillissement un handicap.

Nous rencontrons deux types de situations dans lesquelles, les difficultés des salariés à mobiliser efficacement leur expérience sont manifestement à l'origine d'une difficulté à se maintenir dans l'emploi.

a) Les situations de travail qui mettent en oeuvre des contraintes face auxquelles il n'est pas possible de mobiliser l'expérience.

Les travaux qui sollicitent très fortement les aptitudes élémentaires du sujet sont foncièrement intolérants vis à vis de la variabilité naturelle de ces aptitudes.

Or, la mobilisation forte des aptitudes élémentaires est le domaine dans lequel les études de laboratoire montrent de la façon la plus convaincante les limitations apportées par le vieillissement.

Chaque fois que le travail impose une telle mobilisation, apparaissent des processus de sélection des travailleurs âgés avec des pyramides d'âge fortement déviées vers les tranches les plus jeunes.

C'est le cas dans les ateliers de montage automobile qui réunissent contraintes temporelles et contraintes posturales, dans les ateliers du textile avec les contraintes temporelles, les contraintes posturales et les exigences du travail visuel, dans les hôpitaux avec les contraintes posturales et les efforts de soulèvement...

Il faut noter que dans ces milieux de travail la sélection par l'âge n'est qu'un des aspects les plus visibles d'une sélection qui frappe aussi les jeunes. La liaison statistique des capacités élémentaires avec l'âge est en effet relativement lâche. Une forte variabilité de ces capacités existe aussi chez les jeunes. Ce qui est pénible pour les travailleurs âgés l'est aussi pour une fraction des jeunes. Le coût pour les individus d'une telle situation est manifeste. Il se double d'une difficulté de l'entreprise en matière de recrutement.

L'exemple de l'hôpital est sur ce plan particulièrement éclairant...

b) Les situations de travail qui perturbent l'élaboration de l'expérience et son investissement dans les transformations du travail.

En cas de transformation du travail l'expérience n'est que partiellement transposable, mais ce transfert est d'autant plus facile que dans l'ancienne situation, les salariés ont eu l'occasion de réfléchir sur leur activité, sur ce qui est prévu par l'organisation du travail et sur les situations imprévues qui supposent la mobilisation active de l'intelligence. Si les occasions leur ont été offertes de prendre conscience du savoir ainsi accumulé et de ce que cette expérience peut avoir de généralisable, alors ils sont en position de participer à la transformation.

Telle n'est pas la situation la plus habituelle. La plupart du temps les salariés sont considérés comme de stricts exécutants et l'importance de leur engagement dans le travail est fortement sous estimée. L'histoire professionnelle de ces salariés est alors marquée, à leurs yeux mêmes, par l'obscurité de leur propre expérience et par la rareté des occasions d'en élaborer les leçons. Pour beaucoup de salariés, des pans entiers de l'histoire de leur engagement dans le travail ne sont jamais mis en mots. Ces salariés disposent alors d'un savoir dont une grande partie n'est pas formalisé et qui ne leur permet pas de contribuer à l'évolution de leur situation habituelle de travail. A fortiori, il leur est très difficile d'en percevoir l'intérêt pour la nouvelle situation. Ils abordent alors les transformations avec un sentiment d'infériorité par rapport aux jeunes et, faute d'une formalisation suffisante de leur expérience, éprouvent de réelles difficultés à faire le lien entre celle-ci et les connaissances liées aux nouveaux dispositifs.

Enfin, les difficultés face au changement ne sont pas seulement de nature cognitive. Il n'est pas rare, nous le savons, que la situation de travail comporte des sources de souffrance susceptibles de déborder les capacités d'action et d'élaboration des individus. Alors, faute de pouvoir contribuer à une évolution de l'organisation du travail qui prenne en compte cette souffrance, les collectifs de salariés vont se structurer sur un mode défensif qui ne vise plus à agir dans la réalité sur l'origine de la souffrance mais à en éliminer la perception. Ces mécanismes qui permettent aux individus de maintenir leur engagement dans le travail, nous les appelons "idéologies défensives de métier". Ce sont des mécanismes coûteux pour les individus, fragiles et fondamentalement conservateurs. Dans une telle situation, toute transformation du travail sera redoutée en tant qu'elle est susceptible de faire éclater les systèmes défensifs et de laisser les individus désarmés face à leur propre souffrance. Dans le changement, il faut bien comprendre que ce n'est pas le futur qui fait peur, c'est l'irruption d'une souffrance que l'on a eu tant de mal à juguler dans le passé.

Que l'on envisage la question sous l'angle du fonctionnement cognitif ou sous celui du fonctionnement psychique, c'est ce qui du passé n'a pas pu être pensé qui rend pesante la marche en avant.

Dans cette perspective, la situation la plus grave est certainement celle dans laquelle un saut technologique majeur vient brutalement clore une période longue d'immobilisme. La situation la plus favorable étant à l'inverse celle dans laquelle une modernisation pas à pas se nourrit de la mobilisation permanente de l'intelligence des salariés.