

Du système à l'acteur sujet : itinéraire d'un programme de recherche sur le chômage de longue durée des travailleurs âgés

Frédéric Lesemann, Martine D'Amours, Marc-André Deniger and Eric Shragge

Number 35, 2001

L'évaluation sociale : un enjeu politique

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1002242ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1002242ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département de sociologie - Université du Québec à Montréal

ISSN

0831-1048 (print)

1923-5771 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Lesemann, F., D'Amours, M., Deniger, M.-A. & Shragge, E. (2001). Du système à l'acteur sujet : itinéraire d'un programme de recherche sur le chômage de longue durée des travailleurs âgés. *Cahiers de recherche sociologique*, (35), 185–201. <https://doi.org/10.7202/1002242ar>

Article abstract

This article presents the theoretical and practical evolution of a study (1994-1999) on long-term unemployment for older workers. Considering as standing point the problematic of exclusion, the authors have progressively matured towards a problematic of reflexivity. Today, they submit the different analysis approaches structuring the relationship between work and ageing, and then situate the evolution of their conceptual approach, which shifts from system to actor subject, and the notions of social experience and reflexivity. A few case study results illustrate the evolution of this process.

Du système à l'acteur sujet : itinéraire d'un programme de recherche sur le chômage de longue durée des travailleurs âgés

Frédéric LESEMANN, Martine D'AMOURS,
Marc-André DENIGER, Eric SHRAGGE

Résumé

L'article présente l'évolution théorique et pratique d'un programme de recherche (1994-1999) sur le chômage de longue durée des travailleurs âgés. Partis d'une problématique de l'exclusion, les auteurs ont progressivement évolué vers une problématique de la réflexivité. Ils présentent ici les différentes perspectives d'analyse qui structurent le champ des rapports entre travail et vieillissement, pour situer ensuite l'évolution de leur démarche conceptuelle, basculant du système à l'acteur-sujet, à la notion d'expérience sociale et de réflexivité.

Mots clés : chômage de longue durée, travailleurs âgés, expérience sociale, exclusion, réflexivité

Abstract

This article presents the theoretical and practical evolution of a study (1994-1999) on long-term unemployment for older workers. Considering as standing point the problematic of exclusion, the authors have progressively matured towards a problematic of reflexivity. Today, they submit the different analysis approaches structuring the relationship between work and ageing, and then situate the evolution of their conceptual approach, which shifts from system to actor subject, and the notions of social experience and reflexivity. A few case study results illustrate the evolution of this process.

Key words: long-term unemployment, older workers, social experience, exclusion, reflexivity

Resumen

El artículo presenta la evolución teórica y práctica de un programa de investigación (1994-1999) sobre el desempleo prolongado de trabajadores de edad. Partiendo de una problemática de exclusión, los autores han evolucionado progresivamente hacia una problemática de la reflexividad. Presentan aquí las diferentes perspectivas de análisis que estructuran el campo de las relaciones entre trabajo y envejecimiento, para luego situar la evolución de su démarche conceptual, pasando del sistema al actor-sujeto, a la noción de experiencia social y de reflexividad. Algunos resultados de la investigación ilustran la evolución de este proceso.

Palabras claves : desempleo prolongado, trabajadores de edad, experiencia social, exclusion, reflexividad

Au cours des vingt-cinq dernières années, la participation des travailleurs âgés à la main-d'œuvre active a connu un remarquable déclin. Au Québec comme au Canada, la sortie prématurée d'activité de ces travailleurs est le résultat de pratiques de licenciement de la part d'entreprises qui ne sont pas encadrées par une réglementation et un code du travail qui limiteraient leur marge de manœuvre en matière de gestion de la main-d'œuvre, comme cela se produit dans plusieurs pays européens. Les mesures publiques accompagnant les décisions de licenciement qui touchent les travailleurs âgés concernent principalement le soutien du revenu (assurance-emploi, aide sociale, accès au RRQ). Elles sont conditionnelles, limitées, variables et non spécifiques, sauf dans certains cas, assez rares, d'accès à des mesures de préretraite. Seuls les acteurs de certains secteurs fortement syndiqués, comme celui des pâtes et papiers que nous avons analysé, ou les secteurs public et parapublic ont pu négocier des programmes de préretraite. Dans ce contexte, être licencié à l'âge de 55 ans — et de plus en plus souvent dès l'âge de 45 ans — signifie souvent devoir faire face à des difficultés considérables d'accès à un nouvel emploi.

En 1998, le chômage de longue durée (supérieur à un an), qui frappe la catégorie des travailleurs âgés plus que tout autre, touchait une personne sur six parmi les chômeurs québécois de 45 à 64 ans et une personne sur cinq chez les chômeurs de 55 ans et plus. C'est une augmentation spectaculaire depuis 1976, alors que c'était 1 sur 17, pour le groupe des 45-64 ans. Cette incidence est plus grande chez les hommes que chez les femmes¹. Par ailleurs, pour saisir la véritable mesure de la mise à l'écart professionnelle des plus de 45 ans, il faut prendre en compte tous ceux et celles qui sont sortis de la population active (formée du total des travailleurs et des chômeurs) et qu'on désigne comme inactifs. C'est le cas des retraités, de la plupart des préretraités, des chômeurs découragés qui ne cherchent plus d'emploi (et dont une bonne partie vit des prestations d'aide sociale). Par définition, ils sont très difficiles à repérer dans les enquêtes statistiques habituelles, mais on sait, par exemple, que chez les personnes inactives de 45 à 64 ans, plus de 30 000 se sont retirées du marché du travail à la suite de la perte de leur emploi en 1998, dont près des trois cinquièmes n'avaient pas 55 ans. Ces données n'incluent pas les personnes qui ont fini par abandonner leurs démarches après avoir tenté en vain pendant plus d'un an de réintégrer le marché du travail². Ces divers

1. A. Grenier, *Le marché du travail après 45 ans : un milieu en mutation*, Emploi-Québec, novembre, 1999, vii-132 p.

2. *Ibid.*

statuts d'inactivité ont une portée sociale considérable puisqu'ils signifient non seulement qu'une personne ne fait plus partie de la population active, mais qu'elle appartient à une catégorie à laquelle on ne reconnaît pas la légitimité de prétendre à un emploi.

C'est à la compréhension du phénomène du chômage de longue durée chez les travailleurs âgés que nous avons consacré, depuis 1994, un programme de recherche, soutenu financièrement par le CQRS (1994-1997) et par le CRSHC (1995-2001)³. Alors que ce sujet nous apparaît témoigner directement, autant que celui de la difficile insertion des jeunes au marché du travail, de la transformation accélérée du travail dans nos sociétés, il fait paradoxalement l'objet d'un nombre très limité de recherches au Canada et au Québec. Cette situation diffère de manière significative de la situation qui prévaut dans la plupart des pays européens où la législation du travail est beaucoup plus contraignante pour les entreprises et où, en corollaire, l'État intervient beaucoup plus directement dans la régulation et l'arbitrage des relations de travail. Il est donc tout naturellement promoteur, dans ces pays, de travaux destinés à documenter les processus à l'œuvre.

Nous présentons ici le cheminement théorique et pratique qui a été celui de notre équipe de recherche au cours des années, stimulé autant par la fréquentation des études existantes et les auteurs que nous avons étudiés que par les résultats des enquêtes et les entrevues que nous avons réalisées. Partis d'une problématique de l'exclusion inspirée de Castel⁴ — qui met en garde contre les pièges d'un usage non spécifique de la notion⁵ — et de Paugam⁶, nous avons progressivement évolué vers une problématique de la réflexivité au sens de Touraine⁷, Dubet⁸, Dubet et Martucelli⁹, Giddens¹⁰, Beck, Giddens et Lash¹¹, Taylor¹². À partir d'une certaine fascination pour les effets de système et les déterminations sociales, nous avons opéré un « déplacement épistémologique » au profit de l'expérience

3. Les travaux réalisés grâce à ces subventions seront présentés dans le corps de l'article.

4. R. Castel, *La métamorphose de la question sociale*, Paris, Fayard, 1995, 490 p.

5. R. Castel (« Les pièges de l'exclusion », *Lien social et Politiques-RIAC*, vol. 34, automne 1995, p. 13) souligne l'hétérogénéité des usages de la notion qui risque de « fonctionner comme un piège, à la fois pour la réflexion et pour l'action... ».

6. S. Paugam (dir.), *L'exclusion, L'État des savoirs*, Paris, La Découverte, 1996.

7. A. Touraine, *Pourrons-nous vivre ensemble ?*, Paris, Fayard, 1997.

8. F. Dubet, *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil, 1994, 272 p.

9. F. Dubet et D. Martucelli, *Dans quelle société vivons-nous ?*, Paris, Seuil, 1998.

10. A. Giddens, *Beyond Left and Right. The Future of Radical Politics*, Stanford, Stanford University Press, 1994.

11. U. Beck, A. Giddens et S. Lash, *Reflexive Modernization*, Cambridge, Polity Press, 1994.

12. C. Taylor, *Les sources du moi. La formation de l'identité moderne*, Montréal, Boréal, 1997.

de l'acteur-sujet, de cet « individu, produit d'une histoire dont il cherche à devenir le sujet », pour reprendre la belle formule de Gauléjac et Léonetti¹³. Nous évoquerons donc d'abord les différentes perspectives d'analyse qui structurent le champ des rapports entre travail et vieillissement (*Work and Aging*, dans la littérature anglophone), pour situer ensuite l'évolution de notre démarche conceptuelle, basculant du système à l'acteur-sujet, à la notion d'expérience sociale et de réflexivité. Quelques résultats de nos travaux permettront d'illustrer l'évolution de ce cheminement.

Différentes perspectives d'analyse des rapports entre travail et vieillissement

Ce champ d'étude est abordé, dans la littérature internationale, selon diverses perspectives qui témoignent de sensibilités analytiques ou disciplinaires différentes, elles-mêmes ancrées dans des contextes politiques nationaux différents :

- À partir de l'étude des *entreprises* ou des *secteurs d'entreprises*, définis par leur inscription dans un processus de mondialisation qui exige de leur part une compétitivité accrue et donc des transformations technologiques de leurs modes de production et des restructurations en profondeur de leurs politiques de gestion de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, toutes réduisent leur personnel et les catégories les plus âgées sont en général les plus touchées par les conséquences des restructurations, surtout si elles travaillent, comme c'est souvent le cas, dans des secteurs économiques en déclin, tels que la métallurgie, le vêtement, etc. On s'intéresse donc ici aux mesures de sortie du travail salarié mises en place par les entreprises.
- À partir de la question de la *main-d'œuvre active* dont on souligne le vieillissement et le besoin d'ajustement à des conditions de travail et des modes de production sans cesse renouvelés. On s'intéresse ici aux mesures de formation et d'acquisition de nouveaux savoirs ou de nouvelles compétences, ou à l'impact sur la main-d'œuvre de l'introduction de nouvelles technologies.
- À partir de l'évolution de la *société salariale* qui a caractérisé les Trente Glorieuses (1945-1975) et consacré une institutionnalisation du découpage ternaire des âges : scolarisation et apprentissage/vie

13. V. de Gaulejac et T. Léonetti, *La lutte des places*, Marseille, Hommes et Perspectives, 1994.

active/retraite. On prend en compte ici l'imbrication entre politiques d'entreprises et politiques publiques dans les domaines de l'éducation, de la famille, de la santé, du chômage et du vieillissement.

- À partir de l'analyse des *politiques sociales* et du triple constat de leur rôle central dans la construction sociale des âges et du « parcours des âges » (*life course*) au travail et dans la société, en particulier avec l'instauration des régimes de retraite ; de leur inadaptation face aux phénomènes nouveaux de la sortie anticipée du travail et du chômage de longue durée. C'est dans le domaine des politiques sociales que se développent le plus activement les études comparatives entre les divers systèmes nationaux de protection sociale.
- À partir d'une sociologie des *âges*, des *générations* et des *rappports intergénérationnels* qui, davantage centrée sur les individus, s'efforce d'en saisir le cycle de développement, le parcours de vie (*life course*) particulièrement dans l'évolution des rôles, en référence aux grandes institutions que sont notamment la famille et le travail. L'individu est alors défini par son inscription dans des systèmes de rôles et de valeurs, propres à chaque âge de la vie et à chaque sexe, qui évoluent constamment avec l'âge et qui constituent la structuration sociale du parcours de vie¹⁴. Toutefois, des événements majeurs (retraite, chômage, maladie...) surviennent qui bouleversent le caractère normatif et prévisible des grandes étapes du parcours de vie.
- À partir d'une sociologie de *l'exclusion sociale*¹⁵, centrée sur les déterminismes à effet d'exclusion que constituent pour les individus vieillissants, incapables d'en inverser le cours, l'impact conjugué des politiques d'entreprises à l'égard des travailleurs âgés, des politiques sociales dont on attend qu'elles répondent aux besoins de ces travailleurs mais qui, au contraire, accélèrent souvent leur mise à l'écart.

En fait, la question du chômage de longue durée chez les travailleurs vieillissants peut être considérée comme un observatoire privilégié des mutations en cours des sociétés industrialisées où interagissent phénomènes démographiques, redéfinition du statut du travail salarié, stratégies

14. C. Attias-Donfut, *Générations et Âges de la vie*, Paris, PUF, 1991.

15. A. Walker, « La création sociale de l'insécurité économique chez les travailleuses et travailleurs âgés », dans Hélène David (dir.), *Le vieillissement au travail : une question de jugement*, Actes du colloque de l'IRAT, bulletin 31-32, Montréal, IRAT, 1989, p. 108-115.

d'entreprises ou de secteurs d'activité économique, réorientation des mesures de protection sociale et du rôle de l'État-providence, redéfinition des formes de vie familiale et des rôles homme-femme, réorganisation des cycles de vie, des rapports de sexe et des rapports de générations, des temps sociaux et des processus de vie.

Les études les plus riches d'informations sont, à notre avis, celles qui précisément portent leur attention sur les *interactions* entre plusieurs dimensions structurantes du phénomène étudié *sans chercher à les hiérarchiser en termes explicatifs*, ce que représentent justement les travaux tels que *Time for Retirement*¹⁶ et ceux menés dans leur foulée.

Certes, la « porte d'entrée » dans la question sous étude peut varier considérablement, et cette variation est loin d'être anodine. Elle met en œuvre des sensibilités disciplinaires diverses, mais aussi des contextes nationaux dans lesquels la structuration des rapports entre État, entreprises et main-d'œuvre est régie par une formalisation et une institutionnalisation plus ou moins poussées. En France, par exemple, l'entreprise va d'emblée constituer une entrée favorable pour une telle étude parce qu'elle est inscrite dans des cadres juridiques très formalisés qui régissent tous les rapports de travail (ce qu'on appelle en France le « social »). Ces cadres font, par exemple, obligation à l'entreprise de contribuer à la formation continue de son personnel, limitent les possibilités de licenciement, l'obligent à des compensations, réduisent la durée du travail hebdomadaire pour les salariés comme pour les cadres, définissent les termes de la négociation des conditions de travail, etc.

Dans des pays comme la Suède et dans certains cas comme la France où l'État est très actif dans la définition des cadres juridiques qui régissent les rapports de travail, l'entrée par les politiques sociales qui sont fondamentalement articulées sur le travail salarié va s'imposer. Par contre, dans les contextes nord-américain ou britannique où la réglementation du travail relève de la jurisprudence des tribunaux, où l'État intervient peu dans les processus de négociation sauf pour définir les règles procédurales et où les obligations sociales des entreprises sont beaucoup plus limitées que dans les principaux pays européens (à l'exception de la Grande-Bretagne), l'attention sera beaucoup plus « naturellement » portée sur les individus, leurs stratégies, leurs cheminements dans *l'emploi* (plutôt que dans *l'entreprise*), l'emploi représentant l'unité d'analyse permettant de suivre l'itinéraire d'un individu dans son rapport au travail salarié et dans *les mesures*

16. M. Kohli, M.Rein, A.-M. Guillemard, H. van Gunsteren, *Time for Retirement : Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*, Cambridge, Cambridge University Press, 1991.

sociales qui constituent les unités de référence saisissables (pour l'individu et pour l'analyste) des rapports de l'individu au travail ou à l'État.

Chacune de ces « entrées » : entreprises, politiques publiques ou individus est « agissante », c'est-à-dire qu'elle présuppose de la part de chacune une capacité d'action, de stratégie, de construction de la réalité. On l'a vu, tant l'entreprise que les politiques ont contribué à instaurer une représentation ternaire des âges structurante des comportements individuels ; leurs orientations stratégiques sous la contrainte des transformations démographiques, technologiques, économiques mettent justement en cause cette chronologisation des parcours de vie et des rôles sociaux qui lui sont associés. L'individu, pour sa part, est appelé à négocier avec lui-même et avec son environnement cette transformation des rôles et des valeurs qui le structurent et l'orientent, à se constituer comme individu par la distance à son rôle, autrement dit, et pour reprendre la terminologie de Dubet¹⁷, à exercer sa capacité de réflexivité.

L'évolution de notre démarche de recherche

Une première recherche, réalisée entre 1994 et 1997, financée par le CQRS et intitulée *L'exclusion des travailleuses et travailleurs âgés : conséquences, stratégies d'adaptation et réponses des programmes et services sociaux* a cherché à comprendre les conséquences du chômage de longue durée sur les problèmes de santé et sur le bien-être psychologique des individus âgés de 45 à 64 ans. Elle s'est intéressée en particulier à établir en quoi et comment le chômage de longue durée influence la dynamique familiale et l'organisation de la vie domestique, comment il sollicite l'apport des divers réseaux sociaux, et en quoi il entraîne une marginalisation des voies légitimes de participation ou une perte de citoyenneté. La recherche a, de plus, questionné la nature et la pertinence des réponses fournies par les programmes sociaux aux problèmes découlant de l'exclusion professionnelle et sociale.

Une deuxième recherche, financée par le CRSHC, a été amorcée dès le printemps 1995. Intitulée *Le chômage de longue durée (un an et plus) chez les travailleuses et travailleurs âgés, processus et conséquences : retraite anticipée ou exclusion sociale*, elle s'est intéressée au processus menant des travailleurs de 45 ans et plus du chômage de longue durée à l'exclusion, cette dernière étant vue comme le produit d'une interaction complexe

17. F. Dubet, *op. cit.*

entre des entreprises et leur contexte macrostructurel, des politiques de formation de la main-d'œuvre et de sécurité du revenu, ici perçues comme des mécanismes de régulation des conséquences du chômage de longue durée, et des individus plus ou moins solidement inscrits dans divers réseaux sociaux et dotés d'une capacité inégale, dépendante des ressources dont ils disposent, d'agir sur leur condition ainsi que de conduites, d'actions ou de stratégies de résistance ou d'adaptation.

Cette recherche a donné lieu à des travaux sur l'impact des politiques sociales sur la construction de cette réalité¹⁸, à une revue de documentation internationale sur les pratiques d'entreprises à l'égard des travailleurs vieillissants¹⁹ ainsi que, pour le Québec, à une analyse des pratiques d'entreprises des secteurs des pâtes et papiers et du vêtement²⁰. Un dernier volet concernait le processus et les conséquences du chômage de longue durée sur les individus concernés. Dans le cadre de ce volet, nous avons interrogé des répondants à deux ou trois reprises sur une période de trois ans²¹. La majorité des répondants étaient des ouvriers spécialisés ou non spécialisés, ayant perdu leur dernier emploi significatif entre 40 et 55 ans et en chômage depuis cinq ans ou plus. Ils et elles²² ont été mis hors travail, non pas à cause de leur âge, mais à cause des bouleversements multiples du marché du travail — fermetures d'entreprises, restructurations du travail et transformations de la technologie et des modes de gestion —

-
18. L. Bisson et M.-A. Deniger, *Effets individuels et structurels des politiques sociales sur l'expérience du chômage de longue durée : le cas des travailleurs vieillissants*, Montréal, INRS-Culture et Société, 1998.
 19. J. Beausoleil, *Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante*, Montréal, INRS-Culture et Société, 1998.
 20. S. Laliberté, *Impact des pratiques des entreprises du secteur des pâtes et papiers sur les travailleurs âgés de 45 ans et plus*, Montréal, INRS-Culture et Société, 1998 ; M. D'amours, M.-A. Deniger, F. Lesemann et E. Shragge, *Le chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus : expériences individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques (Rapport synthèse)*, Montréal, INRS-Culture et Société, 1998, p. 40-44.
 21. En 1994, nous avons constitué une banque de données à partir des fichiers de l'aide sociale, de l'assurance-chômage et de listes de participants à des programmes d'employabilité de la région montréalaise. Cent soixante et une personnes de 45 ans et plus, sans emploi depuis au moins six mois, ont alors répondu à un questionnaire effectué par interviewers. Quatorze de ces 161 répondants ont été rencontrés par la suite dans le cadre d'un entretien semi-dirigé réalisé à l'hiver de 1995-1996. Finalement, 7 de ces 14, plus 23 autres répondants sélectionnés au sein de l'échantillon initial, ont fait l'objet d'un autre entretien semi-dirigé dans la première moitié de l'année 1997. L'échantillon a été réparti pour tenir compte des variables de sexe, de catégorie d'âge (45-54 ans, 55-64 ans), de scolarité et de statut civil.
 22. Les femmes de l'échantillon se répartissent en trois groupes : celles qui ont exercé leur emploi de manière continue, comme les hommes ; celles qui ont alterné les périodes de présence et d'absence sur le marché du travail, pour assumer leurs rôles familiaux ; celles qui sont entrées tardivement sur le marché du travail, essentiellement pour compenser la perte du revenu masculin.

qui déstabilisent les salariés plus vulnérables. Cependant leur âge est perçu et vécu comme un obstacle à la réinsertion²³.

L'alternance des étapes de recherche sur le terrain et d'une démarche théorique alimentée par des auteurs tels que Dubet²⁴, Touraine²⁵ et Giddens²⁶ nous ont amenés à modifier considérablement notre perspective initiale, qui postulait un processus, construit par les entreprises et les politiques, et menant du chômage de longue durée à l'exclusion. Sur le terrain, nous nous trouvions en effet en présence de personnes, certes aux prises avec des difficultés institutionnelles considérables, une souffrance personnelle intense, mais qui malgré ces difficultés témoignaient pour la plupart de leur capacité de se constituer en sujets de leur vie, producteurs de leurs propres sources de légitimité et de justification. Le souci de prendre au sérieux leur parole, leur quête de sens, la volonté de tourner le dos à une approche du soupçon et du dévoilement à laquelle on associe souvent la fonction critique des sciences sociales, tout cela nous a amenés à chercher un cadre d'analyse permettant de distinguer les logiques de l'expérience individuelle puis à les lier aux logiques sociales. Au terme de ce cheminement, l'expérience sociale et la réflexivité sont devenues des concepts centraux de notre démarche d'analyse. Elles désignent l'activité des individus qui doivent construire le sens de leurs pratiques, dans cette tension entre marché et appartenances culturelles, et rechercher une unité qui leur soit personnelle à partir de la multiplicité des orientations qu'ils portent en eux, mais aussi qui, de l'extérieur, les sollicitent sans cesse.

Du système à l'acteur sujet

La prise en compte d'une *interaction* théorique et pratique entre les pratiques d'entreprises, les politiques sociales et les trajectoires individuelles posait un problème théorique important, celui de l'articulation entre déterminismes structurants et liberté individuelle.

Ainsi, l'entrée par l'entreprise, les politiques sociales ou même l'individu défini dans une perspective de « parcours de vie » (*life course*)²⁷ ou

23. M. D'amours (auteure principale) et L. Bisson, *L'expérience du chômage de longue durée chez les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus : entre blessure identitaire et construction de nouvelles identités*, Montréal, INRS-Culture et Société, 1998.

24. F. Dubet, *op. cit.*

25. A. Touraine, *op. cit.*

26. A. Giddens, *op. cit.*

27. Marshall, « Social Models of Aging », *Canadian Journal on Aging*, vol. 14, 1995, p. 12-34 ; J. W. Meyer, « The Life Course as a Cultural Construction », dans M. W. Riley (dir.), *Social*

d'exclusion sociale peut amener l'analyste à faire porter son attention d'abord sur le poids des déterminations structurelles qui pèsent sur l'individu. L'étude des dynamiques de l'entreprise, des politiques auxquelles on reconnaît, par exemple, la capacité de structurer la « représentation ternaire » du parcours des âges et par conséquent les comportements qui s'y rattachent, ou encore des parcours de vie en tant qu'ils sont organisés autour du travail défini comme élément central de la structuration des systèmes de valeurs inscrits dans une périodisation de la vie, dans des temps socialement construits, témoigne sans doute d'une fascination épistémologique pour définir l'individu davantage par les divers encadrements et déterminations qui le structurent (« système social », culture ou modèles de socialisation) que par sa capacité d'action, ses compétences et ses marges de liberté. Dans cette approche, les comportements individuels seront principalement envisagés comme la conséquence de déterminations structurelles, de destins.

Or l'effritement de la société industrielle et de ses principales institutions — formation à l'emploi industriel, travail salarié, protection sociale instituant la retraite légitime, famille de cette société salariale et la vision du monde qui accompagne cette société industrielle — ébranle profondément une société qui permettait d'allier, comme le dit Touraine²⁸, ordre économique et participation sociale et politique. La société contemporaine est dès lors caractérisée par un affaiblissement des institutions. Celles-ci ne peuvent plus fonder un ordre social qui serait défini comme un ensemble objectivement intégré et hiérarchisé de fonctions, de valeurs et de conflits centraux²⁹. Elle ne peut plus être conçue comme « un système organisé autour d'un centre », ou encore comme un système régi par un « principe central », qu'il s'agisse du primat de l'économie, d'un projet politique ou encore, plus classiquement, de l'intégration sociale, « en identifiant l'acteur et le système précisément autour de ce principe central, en définissant à la fois l'un et l'autre comme les deux faces subjective et objective du même ensemble³⁰ ». L'action n'est plus conçue comme la réalisation des normes d'un système social intégré autour de principes communs aux acteurs et au système, mais comme des stratégies d'acteurs relativement libres et responsables de construire les normes et le sens de leurs pratiques.

Structures and Human Life, Vol. 1 of Social Change and the Life Course, Newbury Park, Sage, 1988.

28. A. Touraine, *op. cit.*, p. 54-59.

29. F. Dubet, *op. cit.*, p. 12.

30. *Ibid.*, p. 253.

C'est pourquoi l'analyse bascule d'un intérêt pour le « système » et les effets structurants qui lui sont attribués à un intérêt pour l'acteur, pour la notion de « sujet exerçant sa capacité de réflexivité ». L'expérience personnelle ne peut plus s'exprimer dans les catégories et les normes institutionnelles, le monde vécu n'a plus d'unité, les principes régulateurs des conduites disparaissent au profit d'un monde de marchés et de communautés d'appartenance que l'individu s'efforce de concilier en lui-même en devenant sujet de sa propre histoire et producteur de sa propre synthèse. Les possibilités de choix sont balisées par un certain nombre de contingences sociales « qui délimitent, et limitent, l'espace des possibles³¹ » mais aussi par la capacité des individus de se rebâtir une identité distanciée des rôles prescrits, au moins partiellement.

Cette transformation du statut de l'individu acteur en individu sujet correspond à la notion d'*expérience sociale* que Dubet³² a développée et opérationnalisée à partir de son étude des jeunes marginalisés. Cette notion permet d'articuler l'hétérogénéité des logiques d'action qui fait de chaque individu l'acteur de son expérience, quoique un acteur relatif puisque les éléments sur lesquels repose cette construction ne lui appartiennent pas en propre. « L'individu vit dans plusieurs mondes à la fois³³ », l'expérience sociale se forme et la réflexivité s'exerce là où les acteurs sont tenus de gérer simultanément et d'intégrer trois grandes logiques d'action³⁴ :

- une logique d'*intégration* fondée sur les appartenances qui est ici celle de la trajectoire professionnelle, des enracinements professionnels, communautaires ou familiaux, des rôles et des valeurs prescrits, de la perception des acteurs comme faisant partie d'un « nous » (les travailleurs), par opposition à « eux » (les patrons ou, au contraire, les non-travailleurs, les assistés) ;
- une logique de *stratégie* qui est celle de la perception que l'acteur a de ses intérêts, de ses obstacles, de ses ressources ; elle recouvre ainsi les actions, conduites, attitudes et stratégies qu'il met en œuvre pour « tirer son épingle du jeu », dans une situation qu'il n'a pas choisie ;
- une logique de *subjectivité* qui réfère à la manière dont l'acteur répond aux deux logiques précédentes par la distance, la critique, la résistance, l'autodéfinition. Il n'est pas que le produit d'une

31. V. de Gaulejac et T. Léonetti, *op. cit.*, p. 26.

32. F. Dubet, *op. cit.*

33. F. Dubet, *ibid.*, p. 18.

34. *Ibid.*, p. 110-111.

socialisation, il n'est pas qu'un stratège guidé par ses intérêts ; il est aussi sujet critique, capable de négocier en lui-même des systèmes de valeurs conflictuels.

Tour à tour, les acteurs épousent les diverses logiques d'action, adoptent les divers points de vue, en s'efforçant de bricoler des identités provisoirement satisfaisantes, de combiner subjectivement plusieurs types d'action. « Les éléments simples qui composent l'expérience sociale n'appartiennent pas à l'acteur, mais lui sont donnés, lui préexistent ou lui sont imposés à travers une culture, des rapports sociaux, des contraintes de situation ou de domination³⁵. » L'acteur construit une expérience qui lui est propre à partir de la combinaison de diverses logiques d'action qui ne lui appartiennent pas³⁶ et il devient à lui-même, à travers cette démarche, son propre sujet. L'analyse de la parole des travailleurs interrogés en fonction de ces trois logiques d'action individuelles permet de remonter aux logiques sociales, qu'il s'agisse de politiques sociales, de politiques d'entreprises ou, plus largement, de cadres culturels qui, chacun, contribuent à construire les représentations et à orienter l'action.

Principaux résultats de la recherche³⁷

Nous avons emprunté à Dubet cette notion d'expérience sociale et l'avons adaptée à l'analyse de la situation des travailleurs vieillissants, envisagés dès lors davantage comme sujets de leur propre vie, dans un environnement de contraintes sociales, que comme victimes d'un destin institutionnel.

Ces personnes ont vécu la plus grande partie de leur vie professionnelle durant les « Trente Glorieuses ». Elles ont été socialisées, formées, modelées par cette société salariale dans laquelle elles occupaient, pour la plupart, une position protégée mais subordonnée. Cette position les a rendues particulièrement vulnérables aux bouleversements multiples du marché du travail : fermetures d'entreprises, restructurations du travail et transformations de la technologie et des modes de gestion.

Bien plus que de « condition salariale », on peut parler ici d'une « société salariale », basée sur la garantie d'une emploi régulier « à vie », sur une répartition des rôles familiaux entre hommes pourvoyeurs et mères ménagères (ce qui explique la difficulté de trouver des femmes mariées

35. *Ibid.*, p. 135.

36. *Ibid.*, p. 136.

37. Tirés de M. D'Amours et L. Bisson, *op. cit.*

dans notre échantillon), sur un réseau de protections sociales destinées à pallier les éventualités de rupture provisoire ou définitive du contrat salarial, sur une conception ternaire des âges de la vie (formation-travail-retraite), sur l'identification au travail comme élément structurant des personnalités et garant de l'intégration et de la reconnaissance sociale.

Dans ce contexte, la perte durable de l'emploi salarié représente, pour les 30 interviewés, beaucoup plus que la perte d'un revenu stable. Elle constitue un choc identitaire important. Orphelins du travail, ces chômeurs de longue durée « se font l'écho d'un sentiment de perte irrécupérable de leur dignité qui semble avoir pour origine la rupture vécue involontairement avec un système de valeurs auquel ils continuent à adhérer sans pouvoir le mettre en œuvre³⁸ ». Plus que la perte d'un emploi, il faut parler de perte d'un statut et de la rupture d'un « contrat social » basé sur l'emploi à vie suivi par la retraite légitime.

En effet, on leur avait promis la retraite après une vie de labeur et les voilà mis hors travail à 45 ou 50 ans, avec une multiplicité de statuts construits par l'effet conjugué des politiques d'entreprises et des politiques sociales : celui de retraité (avec le soutien de programmes privés ou publics), celui de travailleur (souvent dans des conditions précaires ou déqualifiées), celui d'assisté social (avec ou sans parcours institutionnel de formation ou d'employabilité) et finalement celui d'invalidé (qui risque d'être encore plus formalisé par une possible réforme de la sécurité du revenu). Ces statuts différenciés, notamment en fonction de la catégorie d'âge et du secteur d'emploi antérieur, donnent lieu à des représentations typifiées qui sont le pendant des représentations typifiées associées aux travailleurs vieillissants.

Les chômeurs de longue durée doivent dès lors construire et « remplir » cet espace de 10 à 15 années qui sépare la mise hors travail précoce (dès 45 ans) de la retraite légitime (en principe à 65 ans ou un peu avant). Ils doivent réagir à la perte de ce qui leur fournissait identité personnelle et sociale, à ces statuts différenciés qu'on leur impose et à l'image négative généralement associée à la perte d'emploi, fut-elle non volontaire. Ils doivent s'efforcer de reconstruire de nouvelles sources de légitimité, de sécurité et d'identité, probablement à l'extérieur du travail salarié, dans des réseaux et des lieux différents. Pour le revenu, ils recourront généralement à l'aide sociale, aux petits emplois, aux revenus de retraite ou à un amalgame de plusieurs de ces ressources ; pour les relations, ils se tourneront vers la famille proche ou élargie, les anciens ou nouveaux amis, les compagnons ou compagnes d'activités de loisirs ou de bénévolat ; pour se

38. V. de Gaulejac et T. Léonetti, *op. cit.*, p. 111.

sentir utiles, ils pratiqueront l'entraide familiale, le bénévolat ou l'engagement communautaire. Quant au statut, il fait cruellement défaut. Il semble que, hors de l'emploi ou de la retraite formelle, il n'y ait pas de nouveau statut, rôle, place pour les 45 ans et plus mis hors travail.

Face au poids lourd des politiques, qui renforcent une norme du travail déjà prégnante, face à un marché du travail qui fait peu de place aux plus de 45 ans, une moitié de répondants n'arrivent pas à se poser en sujets critiques, distanciés, définis par eux-mêmes plutôt que par les normes et rôles prescrits. Cette moitié est la plus « à risque » de désaffiliation ; pour plusieurs, la famille demeure l'ultime rempart de protection contre la désinsertion. L'autre moitié des personnes interrogées parvient de diverses façons à prendre des distances face aux rôles et aux valeurs prescrits.

La forme de distance la plus présente chez les répondants consiste à donner une explication légitime de leur chômage prolongé, bref à attribuer le chômage de longue durée à des facteurs extérieurs à eux : la situation du marché du travail, le grand nombre de demandeurs d'emploi, la concurrence des plus jeunes et des plus scolarisés, les changements technologiques, etc.

Une autre forme de prise de distance consiste à se démarquer de la double image négative accolée aux chômeurs de longue durée de plus de 45 ans : l'image d'être vieux, trop peu instruits ou compétents pour occuper les postes disponibles, et celle d'être assistés, c'est-à-dire paresseux, profiteurs et inutiles. Chez les répondants, cette forme de prise de distance s'exprime par la négation de l'image négative : on récuse l'étiquette de sans emploi, synonyme de mort sociale, on invoque le statut de semi-retraité. Elle s'exprime également par la relativisation de l'image négative : on peut admettre son statut de sans emploi ou d'assisté social, mais refuser d'être défini par ce statut et détruit par le stigmat qui lui est rattaché.

Il semble très difficile de prendre une distance face à la norme du travail qui a profondément défini ces travailleurs, personnellement et socialement. Cependant, un certain nombre expriment une critique face aux valeurs, notamment aux valeurs de consommation, qui étaient associées au travail, ainsi qu'une critique du travail tel qu'ils l'ont exercé ou tel qu'il est devenu maintenant : critique des conditions de travail, critique du manque de reconnaissance par les employeurs, critique de la centralité du travail dans la vie, critique du (peu de) sens du travail.

Ultimement, certains chômeurs de longue durée tentent de se redéfinir une nouvelle place, une nouvelle identité, légitime à leurs yeux et aux yeux de leurs pairs. Cette redéfinition peut s'effectuer dans un nouveau rôle sur le marché du travail, dans la retraite ou la préretraite, autour des

rôles familiaux ou du bénévolat, autour de soi, de son bien-être, de nouveaux projets à réaliser après avoir fait son deuil du travail.

L'exercice ou non de cette capacité de réflexivité a un impact sur l'expérience de chômage et sur l'issue du processus. Parmi notre échantillon en effet, ceux qui sont le plus à risque de désinsertion (les plus découragés, les plus isolés, les plus honteux, les sans projet) sont précisément ceux qui n'ont pas pris de distance. Notre analyse confirme celle de Giddens quand il avance qu'être exclu, c'est être exclu non seulement de la production, mais de cette capacité de réflexivité³⁹. Elle rejoint aussi De Gaulejac et Léonetti quand ils affirment que le projet de réinsertion dépend pour une grande part de l'évaluation que fait le sujet de ses propres capacités d'agir, c'est-à-dire de la nature de l'image qu'il a de lui-même et de ses possibilités d'action⁴⁰.

En dépit du travail qu'effectuent les chômeurs de longue durée sur eux-mêmes, il ne ressort pas de notre matériel de nouvelles places, de nouvelles identités aptes à remplacer le travail, sauf pour les femmes qui se sont toujours définies davantage par leurs rôles familiaux que par leur statut de travailleuse et pour ceux et celles que l'âge et l'accès aux régimes de retraite autorisent à se définir comme retraités. De manière plus précise, il y a certes d'autres identités à endosser (bénévole, grand-parent), mais elles ne sont pas perçues comme pouvant remplacer le travail et ne sont pas socialement reconnues comme des alternatives légitimes au travail salarié.

Conclusion

L'évolution de notre regard ne signifie pas que certaines personnes ne soient pas menacées par un processus d'exclusion. Mais nous croyons que cette exclusion n'est pas un processus inéluctable ou prédictible ; quand elle se produit, elle n'est pas le pur résultat des contraintes structurelles mais également des représentations que les personnes ont des événements qui les affectent et de leur plus ou moins grande capacité de prendre une distance à l'égard de la représentation sociale du chômage de longue durée. L'exclusion professionnelle, doublée d'une exclusion sociale, se conjugue souvent avec l'exclusion de la capacité d'exercer sa réflexivité.

Notre propos n'a pas été de nier l'importance d'étudier les effets des politiques et des mécanismes d'exclusion sociale qu'elles peuvent induire.

39. A. Giddens, *op. cit.*, p. 90.

40. V. de Gaulejac et T. Léonetti, *op. cit.*, p. 182.

Nous serions extrêmement inquiets si l'action conjuguée des entreprises et des politiques devait aboutir à la construction d'un modèle dual d'emploi du type : emploi stable pour les 30-50 ans et activité pour les autres, plus d'hommes dans le premier et davantage de femmes dans le second. Il faut examiner de ce point de vue les stratégies des entreprises et la construction de nouveaux marchés de travail (travail autonome, économie sociale, etc.), de même que la formulation des politiques sociales, en portant une attention toute particulière à ce qui pourrait ressembler à l'institutionnalisation d'un statut particulier pour les plus de 45 ans ou les plus de 55 ans. Cela pourrait survenir, par exemple, si les politiques écartaient du travail les plus de 55 ans en instituant des programmes systématiques de pré-retraite pour cette catégorie de travailleurs.

Cependant, nous avons voulu affirmer avec force que l'analyse de la dynamique du chômage chez les travailleurs âgés ne peut se limiter à cela et que le regard de la réflexivité permet d'élaborer une compréhension plus fine de la complexité des situations et des stratégies adoptées par ces personnes pour gérer en elles-mêmes l'ambiguïté et l'imprévisibilité fondamentales de leur vie, comme en témoignent les prises de distance et la recherche de nouvelles identités présentes chez une moitié des répondants. Il n'y a pas, à notre avis, de compréhension possible du changement social sans passage obligé par des acteurs concrets qui mettent ou non en œuvre un ensemble de ressources dans un environnement de contraintes, sans prise en compte des pratiques de ces acteurs qui, justement par leurs pratiques, produisent un brouillage des délimitations traditionnelles des « sphères » publiques et privées, héritées de « mondes de production » en déclin, alors qu'émergent de nouveaux « mondes de production ».

Par ailleurs, nous avons défendu l'idée que le recours à la notion d'expérience sociale, vue comme combinaison des logiques de l'expérience des individus, permet de rejoindre les logiques sociales et de les analyser sous un jour nouveau. Qu'il s'agisse du rapport à l'entreprise, au « monde de production » qu'elle représente, à « ces réseaux d'acteurs coopérant dans l'accomplissement d'activités spécifiques⁴¹ », du rapport aux justifications du licenciement ou de la mise à la retraite ; qu'il s'agisse du rapport aux programmes sociaux concrets : assurance-chômage, aide sociale, mais aussi mesures d'employabilité, de formation, « mondes sociaux » différenciés où s'élaborent les stratégies de sortie de dépendance et de conquête

41. A.-M. Guillemard, « Emploi et protection sociale dans la seconde partie des parcours des âges. Éléments pour une analyse comparée internationale », *Lien social et Politiques — RIAC : les jeunes visages du vieillissement*, n° 38, 1997, p. 82.

d'autonomie des individus, ou au contraire où s'ancrent davantage les conséquences négatives de la perte d'emploi de longue durée par une intériorisation de la responsabilité individuelle du chômage ; qu'il s'agisse du rapport à la famille, au conjoint, au rôle de pourvoyeur, ou de structuration concrète du « parcours de vie » (*life course*) où les individus négocient leur rapport au temps, leur rôle dans les rapports de sens, en référence à la vie familiale, à l'autorité parentale, au critère d'âge où l'âge chronologique correspond de moins en moins à l'âge réel des capacités, à la norme du travail salarié confrontée à celle de l'utilité sociale reconnue⁴², on réalise que c'est bien dans la construction critique de l'ensemble de ces rapports que l'expérience sociale prend forme.

Frédéric LESEMANN,
professeur, INRS Culture et Société
Martine D'AMOURS,
agente de recherche,
INRS Culture et Société
Marc-André DENIGER,
professeur, Université Laval
Eric SHRAGGE, professeur,
Université Concordia

42. Pitrou, « Quand devient-on vieux ? L'âge, un repère insuffisant », *Prévenir*, vol. 15, 2^e semestre, 1987, p. 100.