

Les chômeurs de longue durée de plus de 45 ans : entre exclusion et réflexivité

Long-Term Unemployed Older than 45: Between Exclusion and Reflexivity

Los desempleados de largo plazo de más de 45 años : entre exclusión y reflexividad

Martine D'Amours, Frédéric Lesemann, Marc-André Deniger et Éric Shragge

Numéro 42, automne 1999

Vivre avec le minimum : quelle architecture pour la protection sociale ?

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/005080ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/005080ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (imprimé)

1703-9665 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

D'Amours, M., Lesemann, F., Deniger, M.-A. & Shragge, É. (1999). Les chômeurs de longue durée de plus de 45 ans : entre exclusion et réflexivité. *Lien social et Politiques*, (42), 121–133. <https://doi.org/10.7202/005080ar>

Résumé de l'article

Cet article présente quelques résultats d'une recherche fondée sur les récits de vie de 30 chômeurs et chômeuses de longue durée de plus de 45 ans. Pour ces personnes modelées par une société salariale intégrée autour du travail et dotée de formes familiales et de politiques sociales associées à l'État-providence, le chômage de longue durée est un échec et une trahison. Alors que le « contrat » initial leur promettait la retraite légitime au bout d'une vie de labeur, la perte d'emploi durable les condamne au statut d'assisté social et leur laisse un « fossé » de dix à quinze ans à combler avant la retraite légitime. Plus que la pauvreté, c'est la perte de statut qui les marque, car elle porte atteinte à leur identité. Certains s'épuisent à tenter de reconquérir un statut de travailleur, d'autres tentent de trouver de nouvelles identités hors du travail.

Les chômeurs de longue durée de plus de 45 ans : entre exclusion et réflexivité

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

Cet article présente quelques résultats d'une recherche¹ fondée sur les récits de vie de 30 hommes et femmes de plus de 45 ans, essentiellement des cols bleus, qui ont perdu leur dernier emploi significatif entre 40 et 55 ans et chôment depuis une période de cinq à dix ans. Vingt-six personnes étaient toujours sans emploi au moment de l'entrevue, et la majorité d'entre elles vivaient des prestations de l'assistance sociale.

À l'origine, nous nous sommes intéressés au chômage de longue durée² comme à l'une des modalités de la sortie anticipée d'activité des travailleurs de 45 ans et plus. Alors que nos travaux précédents

ont exploré les conséquences néfastes de ce phénomène, tant au plan des revenus qu'à ceux de la qualification professionnelle et des relations familiales et sociales (Deniger et al., 1999), la recherche dont s'inspire le présent article plonge au cœur du processus du chômage de longue durée et de ses différentes étapes, ainsi que de l'expérience sociale vue comme une combinaison originale, faite par chacun des répondants, entre une logique d'intégration, une logique stratégique et une logique de subjectivité (Dubet, 1994).

À terme, les chômeurs de 45 ans et plus que nous avons interrogés apparaissent comme les représentants les plus vulnérables d'un modèle sociétal en mutation. Ils avaient été modelés par cette

société salariale (Castel, 1995a), tout entière intégrée autour du travail, caractérisée par la garantie d'un emploi stable et protégé pour la grande majorité des travailleurs, par des formes familiales spécifiques et par des modalités de protection sociale propres à l'État-providence. Mis hors travail bien avant l'âge de la retraite légitime, ils doivent maintenant trouver les moyens matériels et symboliques de reconstruire, probablement à partir de lieux différents, le réseau de relations, l'utilité sociale et le statut naguère associés à l'emploi salarié, tout en s'efforçant de trouver des ressources matérielles suffisantes pour vivre.

Cette présentation se divise en quatre parties. La première situe la problématique du chômage de

longue durée dans celle, plus vaste, de la sortie anticipée d'activité des travailleurs de plus de 45 ans et donne des précisions sur la constitution et la composition de l'échantillon. La seconde traite de l'évolution de certaines dimensions économiques, relationnelles et symboliques, à mesure que s'allonge la période de chômage. La troisième s'intéresse à l'expérience du chômage de longue durée, en insistant sur l'interaction entre les dimensions intégration, stratégie et subjectivité. La quatrième et dernière partie situe cette expérience comme le résultat d'une interaction entre le poids des normes et des contraintes structurelles d'une part, et la capacité stratégique et réflexive des individus d'autre part.

Le chômage de longue durée comme modalité d'exclusion professionnelle des travailleurs âgés

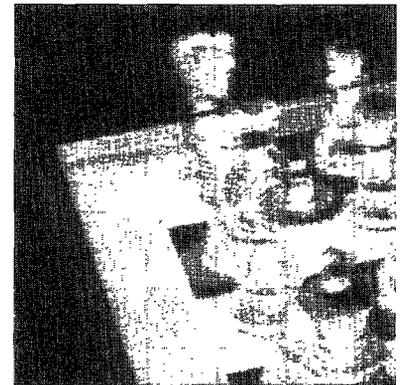
Le déclin spectaculaire de la présence au travail des personnes vieillissantes constitue un fait marquant des 25 dernières années. Mais si la tendance à l'exclusion professionnelle de cette population est visible dans tout l'Occident industrialisé, certains pays comme la France ont fait reposer cette sortie anticipée sur des programmes de préretraite largement financés par l'État, alors que dans

d'autres, comme le Canada (y compris le Québec), cette mise à l'écart est, pour l'essentiel, la conséquence de décisions d'entreprises, publiques ou privées. Elle se réalise, dans le meilleur des cas, par des programmes d'incitation à la retraite anticipée et, dans le pire, par des pratiques de licenciement assorties de difficultés de réemploi, qui engendrent un chômage de longue durée pour des travailleurs dont le potentiel d'employabilité est faible (D'Amours et Lesemann, 1999).

Ce phénomène du chômage de longue durée est en croissance depuis une vingtaine d'années. En 1998, il touche 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. Son augmentation a été spectaculaire : en 1976, il touchait une personne sur 17 dans le groupe des 45-64 ans. Son incidence est plus grande chez les hommes que chez les femmes (Grenier, 1999).

Par ailleurs, comme le montre la littérature internationale, l'âge constitue souvent une barrière à l'embauche, surtout dans un contexte où la demande d'emploi excède largement l'offre. La non-réembauche est parfois attribuée à des représentations stéréotypées et ambivalentes des employeurs (Beausoleil, 1998), parfois à des caractéristiques des travailleurs âgés eux-mêmes : manque d'habileté et d'expérience dans la recherche d'emploi, moindre mobilité (géographique et professionnelle), plus faible instruction, compétences moins transférables, attentes salariales plus élevées (Morrison, 1996).

Compte tenu de cette restriction à l'embauche, compte tenu également du fait que plus le chômage se prolonge, plus la réinsertion en emploi devient aléatoire, une mise à pied à 45 ans risque fort de se transformer en cessation perma-



nente d'activité (chômage de longue durée), ou encore en situation d'emploi précaire ou déqualifié. En effet, l'allongement de la période de chômage au-delà de 13 à 24 mois compromet le retour en emploi des travailleurs âgés qui, s'il se réalise, se fait souvent dans des emplois déqualifiés et moins bien protégés que les emplois précédemment occupés (Wiseman et al., 1997 ; Deniger et al., 1999).

Pour comprendre les effets de la durée du chômage, nous avons interrogé des répondants à deux ou trois reprises sur une période de trois ans. En 1994, nous avons constitué une banque de données à partir des fichiers de l'assistance sociale, de l'assurance-chômage et de listes de participants à des programmes d'employabilité de la région montréalaise. Ces 161 personnes de 45 ans et plus, sans emploi depuis au moins six mois, ont alors répondu à un questionnaire administré par des intervieweurs. Quatorze de ces 161 répondants ont été rencontrés dans le cadre d'un entretien semi-dirigé réalisé à l'hiver 1995-1996. Finalement, sept de ces 14 personnes, 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

sexe, catégorie d'âge (45-54 ans, 55-64 ans), scolarité et statut civil.

En dépit de certains biais liés à la constitution de l'échantillon³, la répartition des répondants donne un bon aperçu de la diversité des situations vécues par les chômeurs de longue durée de 45 ans et plus issus du milieu des cols bleus, une minorité de répondants provenant d'autres trajectoires professionnelles. La méthode choisie offre l'avantage de permettre une analyse longitudinale, chaque personne ayant été rencontrée deux ou trois fois (selon qu'elle a participé ou non à la première entrevue qualitative).

La précision « cols bleus » est importante : nous n'avons pas la prétention d'étendre nos conclusions à l'ensemble des chômeurs de longue durée de plus de 45 ans. La majorité de nos répondants étaient des ouvriers spécialisés ou non spécialisés. Ils et elles⁴ ont commencé à travailler jeunes (entre 12 et 16 ans) et ont passé l'essentiel de leur vie active dans la même entreprise. C'est dire que ces personnes ont été socialisées, formées, modelées par le travail beaucoup plus que par l'école. Elles ont été mises 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 — qui déstabilisent les salariés plus vulnérables. Cependant leur âge est perçu et vécu comme un obstacle à la réinsertion.

A posteriori, nous les avons vues comme les représentants les plus vulnérables d'une société salariale en voie d'effritement. Nous reprenons ici le concept de Castel (1995a), qui définit la société salariale comme la combinaison d'un emploi régulier « à vie » et d'un réseau de protections destinées à pallier les éventualités de rupture

provisoire ou définitive du contrat salarial, basée sur une conception ternaire des âges de la vie (formation-travail-retraite) et sur l'identification au travail comme élément structurant des personnalités et comme garant de l'intégration et de la reconnaissance sociale (Gaullier, 1993). Les personnes que nous avons interrogées étaient parfaitement intégrées, « incluses », quoique de façon subordonnée pour la plupart, dans cette société salariale, et elles ont été, pour reprendre les termes de Castel (1995b), « invalidées par la conjoncture », premières victimes des bouleversements qui déstabilisent d'abord ceux qui n'ont pas ce qu'il faut pour se repositionner dans le nouveau modèle.

Quoique développé à partir de la situation française, le concept de société salariale tient à notre avis la route pour la situation québécoise, avec sans doute quelques années de décalage dans l'instauration des régimes de protection sociale et dans l'augmentation des taux d'activité féminins (mais ce retard a fait l'objet d'un rattrapage rapide et important, puisque le Québec est passé en trente ans de l'un des plus bas taux de participation féminine en Occident à l'un des plus élevés). En outre, le Québec s'est toujours distingué du modèle libéral de son voisin américain par le recours à l'intervention étatique et par son taux élevé de syndicalisation (Bouchard et al., 1996 : 9). Finalement, le postulat d'un effritement du salariat est confirmé par les faits au Québec et au Canada : l'emploi salarié à plein temps demeure le fait de la majorité des emplois, mais cette majorité a régressé depuis 20 ans (de 83,3 pour cent à 70,7 pour cent) et ce type d'emploi est devenu minoritaire pour ce qui concerne les emplois nouvellement créés. Parallèlement, on assiste à la progression des formes d'emploi « atypiques » ; ainsi, près des trois

quarts (73,3 pour cent) des emplois créés au Québec entre 1976 et 1995 sont des emplois autonomes ou des emplois à temps partiel⁵ (Québec, 1998).

Le chômage de longue durée : processus et conséquences

Les impacts négatifs du chômage de longue durée sont bien connus : appauvrissement, endettement et dilapidation du patrimoine, restrictions à la consommation, stress, anxiété et dépression, problèmes de santé physique et de détresse psychologique, perte d'estime de soi, perte ou renouvellement des réseaux sociaux, marginalisation par rapport aux voies légitimes de participation à la vie de la société, etc. (Deniger et al., 1999 ; Wiseman et al., 1997). En nous centrant ici sur l'effet de durée, nous faisons l'hypothèse que ces impacts pouvaient varier dans le temps et selon les étapes de l'expérience de chômage.

Pour les premières années tout au moins, ces étapes sont étonnamment similaires pour la vaste majorité des personnes rencontrées. En effet, tous les répondants, ou presque, passent d'abord par une phase de confiance et de réorientation. Pendant cette phase, ils déploient des stratégies (recherche intensive d'emplois, formation) pour réintégrer le marché du travail et sont confiants d'y parvenir. Leurs revenus proviennent de primes de séparation et (ou) de prestations d'assurance-chômage, perçues comme légitimes. À cette étape, le fait d'avoir évolué dans un secteur protégé (syndiqué) peut faire une différence, particulièrement au plan des conditions matérielles et relationnelles.

Puis survient un événement choc qui fait prendre conscience que la réinsertion sera plus difficile que prévu et que le chômage risque de durer. Qu'il s'agisse du refus d'un poste convoité ou de la chute

brutale du statut de chômeur à celui de bénéficiaire de l'assistance sociale, cet événement joue un rôle d'éteignoir ; l'espoir de s'en sortir s'évanouit. Plusieurs répondants vivent alors le chômage prolongé comme une blessure identitaire, un bouleversement profond du rôle et de la place occupée dans la famille et la société, une perte d'autonomie et de pouvoir.

Dans cette « descente aux enfers », le passage au statut de bénéficiaire de l'assistance sociale occupe une place bien particulière. Si la perte d'emploi est un choc douloureux, le passage à l'assistance sociale représente une rupture : avant cet événement, les chômeurs interrogés se considèrent comme des travailleurs en formation ou à la recherche d'un emploi, recevant une prestation jugée légitime ; après, ils vivent à peu près tous dans la honte de devoir recourir à une prestation jugée non légitime. Le langage utilisé pour décrire cette rupture est d'ailleurs très significatif : on « bascule à l'aide sociale », on « tombe sur le BS⁶ ». Beaucoup plus que la pauvreté, c'est la déchéance, le sentiment d'échec, l'illégitimité du statut qui font mal. La honte amène d'ailleurs plusieurs répondants à s'efforcer de cacher aux autres leur statut. Éviter d'entrer en relation avec de nouvelles personnes, s'organiser pour ne pas aller encaisser son chèque le premier jour du mois, structurer ses

sorties en fonction d'un horaire « normal » de travail ou encore s'inventer des « histoires de jobs » constituent autant d'exemples de ces conduites d'évitement⁷.

Des fois tu t'inventes des menteries pour ne pas montrer que tu ne travailles pas. Ah ! je fais ci. Je fais de la livraison pour une compagnie de transport. C'est même pas vrai. [...] Je me sens obligé de me valoriser pour montrer que je travaille (homme, 45-54 ans).

Même si j'aime une fille, puis que la fille m'aime... Qu'est-ce que je vais lui dire ? Qu'est-ce que tu fais ? Ben je suis assisté social. Pas d'ouvrage, je vis aux crochets des autres. Autant me cacher la tête dans le cor à vidanges ou dans un banc de neige que de dire ça à une fille que je trouve de mon goût (homme, 55-64 ans).

L'allongement de la durée du chômage entraîne ensuite ces personnes dans deux directions opposées : la moitié des répondants vivent le découragement de ne pouvoir actualiser leur rôle et leur identité de travailleur, alors que l'autre moitié « lâchent prise » et tentent de se redéfinir dans un autre rôle. Cette redéfinition dans une autre sphère de la vie, quand elle survient, exige plusieurs années. Elle est facilitée par l'avance en âge, le fait de s'être toujours défini prioritairement par autre chose que le travail (les multiples rôles occupés par les femmes leur servent par exemple de tremplin pour prendre une distance), le fait d'avoir recours à un autre mécanisme de prise en charge institutionnelle que l'assistance sociale, ou encore d'avoir modifié sa conception du travail et de son rôle social.

Tu n'es plus d'un âge pour être sur le marché du travail. Et puis, on m'a comme mise au rancart. Je me suis mise au rancart (femme, 55-64 ans).

Je fais du bénévolat, dans la musique pour les personnes âgées. C'est une résidence pour les personnes âgées. On joue deux, trois jours par semaine. On s'est formé un groupe. Tu sais, on est tous à notre retraite (homme, 55-64 ans).

À l'inverse, les gens les plus mal en point, les plus découragés, les plus proches de l'exclusion sont les personnes de 45 à 54 ans qui chôment depuis cinq ans ou plus et avaient un rapport au travail englobant et multiforme, le travail représentant pour eux un pôle de valorisation, d'utilité sociale et d'identité, un réseau de relations, etc.

— Tu sais, c'est toujours en suspens quand tu travailles pas. Quand tu as ta pension, ça rentre régulier, ben tu peux dire, je vais aller faire du bénévolat, je vais aller une heure à l'hôpital, ou une heure à la [nom d'un organisme de charité]. Ben là, le matin, tu peux pas, faut que tu regardes pour un emploi, faut que tu gardes ton argent pour t'acheter des billets [d'autobus].

— C'est comme si toute votre vie était accrochée à ça, la recherche d'un emploi. C'est vraiment ce qui est déterminant. Puis tout le reste en découle.

— Pour vivre !!! Ça t'empêche de vivre (femme, 55-64 ans).

Les personnes interrogées ne passent pas mécaniquement d'une étape à l'autre ; elles peuvent conquérir de nouvelles positions ou revenir à des étapes antérieures. De la même manière, les conséquences négatives ne sont pas immuables. Sauf pour la détérioration de la situation matérielle, qui survient tôt dans le processus et demeure une conséquence permanente du chômage, les conséquences varient selon les individus et peuvent connaître une amélioration ou une détérioration selon les étapes du processus. Ainsi, certains voient leur santé se détériorer, à cause du stress et de l'angoisse en particulier, alors que d'autres connaissent une amélioration de leur état de santé, liée au retour en emploi ou, au contraire, au fait de lâcher prise. L'estime de soi, mise à mal par le chômage prolongé et le fait de dépendre des prestations d'aide sociale, peut être reconquise à la faveur d'une démarche psychologique ou spirituelle, ou d'un processus de

développement de nouvelles identités. Le même effet de balancier joue pour l'auto-exclusion ou le réinvestissement des réseaux sociaux.

Moi je dis que c'est tout correct comme ça. Même que moi je trouve que ma vie est meilleure depuis que j'ai arrêté de travailler. C'est pas le cas de tout le monde là. Mais moi la conclusion c'est ça. C'est que je suis mieux depuis que je ne travaille plus (femme, 55-64 ans).

L'expérience sociale du chômage de longue durée

L'étude des entrevues menées auprès de ces 30 chômeurs de longue durée, puis la démarche théorique alimentée par des auteurs tels que Dubet, Touraine et Giddens nous ont progressivement convaincus de l'intérêt qu'il y aurait à faire évoluer le regard analytique que nous portions sur le phénomène étudié. Nous étions en présence de personnes qui étaient certes aux prises avec des difficultés institutionnelles considérables ayant un impact en termes de détérioration et de souffrances difficilement supportables, mais qui malgré ces difficultés témoignaient pour la plupart de leur capacité de réflexivité, de leur capacité de se constituer en sujets de leur vie, producteurs de leurs propres sources de légitimité et de justification.

En nous appuyant sur le concept d'expérience sociale développé par Dubet (1994), nous avons été amenés à voir les chômeurs de longue durée de plus de 45 ans, non comme des victimes, mais comme des acteurs combinant trois logiques en tension : une logique d'intégration, une logique stratégique et une logique de subjectivité.

La logique d'intégration est celle de la trajectoire professionnelle, des enracinements professionnels, communautaires ou familiaux, des rôles et des valeurs prescrits. La logique stratégique est celle de la percep-

tion que l'acteur a de ses intérêts et des obstacles à franchir, de ses ressources ; elle recouvre aussi 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. Finalement, la logique de subjectivité renvoie à la manière dont l'acteur répond aux deux logiques précédentes par la distance, la critique, la résistance, l'auto-définition. Cette logique rejoint la notion de « réflexivité » chez Giddens (1994). L'acteur n'est pas que le produit d'une 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.

L'expérience sociale est la combinaison que chaque individu fait de ces trois pôles en tension, mais elle permet, au-delà de cette construction individuelle, de saisir les diverses logiques du système social.

La logique d'intégration : travail et famille

Pour comprendre non seulement le phénomène, mais l'expérience sociale du chômage de longue durée chez les 45 ans et plus, il faut comprendre la crise et les mutations d'une société salariale qui les a modelés, façonnés, socialisés.

Quoique de manière différente pour les hommes et pour les femmes, les personnes interrogées ont en effet été socialisées par le travail beaucoup plus que par l'école. Le travail est pour elles un pôle d'intégration absolument central. C'est le commun dénominateur qui leur permet de se définir comme un « nous » (les travailleurs, les salariés), par opposition à « eux » (les patrons ou, au contraire, les inactifs, les assistés).

Plusieurs répondants ont passé presque toute leur vie active dans la

même entreprise, au sein de laquelle ils avaient une certaine mobilité, latérale ou ascendante. D'autres ont changé de boulot à une ou deux reprises, dans le but d'améliorer leur qualité de vie ou leurs conditions de travail. Dans plusieurs cas, les participants évoquent une culture de fidélité à l'entreprise : ils traitaient l'équipe comme si c'était le leur, faisaient des heures supplémentaires, détectaient les défauts de production. Pour eux, la fermeture de l'usine ou le licenciement dont ils ont été victimes constitue une trahison de la loyauté qu'ils ont témoignée à l'entreprise. Pour d'autres, ce n'est pas tant l'entreprise que le collectif de travailleurs qui constitue l'axe central d'enracinement et d'appartenance.

Dans notre temps c'était la loyauté à la compagnie. [...] J'ai donné de mes dimanches. J'ai donné de mes nuits à cette compagnie-là. Qu'est-ce que je n'ai pas donné à cette compagnie-là. Et puis je me retourne de bord, puis elle me crisse un coup de pied dans le cul, à trente ans de services, puis mon Gouvernement tourne de bord puis donne un coup de main à la compagnie (homme, 55-64 ans.)

Moi j'ai toujours travaillé. Je partais le matin, j'étais contente d'aller travailler (silence). Même j'étais une heure avant parce qu'on allait prendre notre café. Je jaisais avec les autres. Qu'est-ce que tu as fait hier ? (Femme, 55-64 ans.)

La famille est l'autre pôle d'intégration central des répondants et elle devient souvent, à la faveur du chômage, un puissant facteur de protection, de soutien réciproque, d'utilité et de sens. Travail et rôles familiaux sont d'ailleurs fortement imbriqués : les femmes investissent le marché du travail dans le prolongement de leur rôle maternel ; le travail est le moyen privilégié pour les hommes de jouer leur rôle de pourvoyeur.

On note différentes façons d'investir le travail, allant d'une conception instrumentale à une con-



ception identitaire. Nous avons repéré dans l'échantillon cinq façons de combiner travail et famille, dont l'une est exclusive aux hommes et deux sont exclusives aux femmes : le travail limité à une occupation, une norme, une obligation, un tremplin pour la consommation (5 hommes et 1 femme) ; le travail vu comme le moyen privilégié de remplir le rôle de pourvoyeur (4 hommes) ; le travail comme vecteur principal d'autonomie (5 femmes), le travail élargi aux dimensions de valorisation, d'utilité sociale et vu comme un pôle central d'engagement et d'identité (6 hommes et 4 femmes) ; le travail comme pôle d'intégration secondaire, le pôle principal étant la famille (5 femmes).

Dans ce contexte où le travail est considéré au minimum comme une norme très prégnante et au

maximum comme une occasion d'accomplissement personnel, la perte durable de l'emploi salarié signifie beaucoup plus que la perte d'un revenu stable. Elle représente 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 œuvre » (de Gaulejac et Taboada-Léonetti, 1994 : 111). 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.

— Parce que nous autres, c'est ça qu'on avait dealé. Se payer une maison, puis être ben après. On a eu une partie, mais l'autre partie on ne l'a pas eue. Ça s'est coupé en deux là. [...] Au moment de la perte d'emploi il y avait encore de l'espoir. Après avoir travaillé, aller à l'école. Des applications.

— Là, de l'espoir, en avez-vous encore ?

— Pas fort (silence). Pas fort parce que j'en ai tellement fait. Je me suis fait dire qu'en ayant pas de Secondaire 5, ils jetteraient mon curriculum vitae. Ça ne me donne rien de le laisser. Je vais à une autre place, ils me demandent si je suis asthmatique (homme, 55-64 ans).

On leur avait en effet 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'entreprise 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'employabilité⁸) et finalement celui d'invalidé⁹. Ces statuts différenciés, notamment en fonction de la catégorie d'âge et du secteur d'emploi antérieur, donnent

lieu à des représentations stéréotypées qui sont le pendant des représentations stéréotypées associées aux travailleurs vieillissants.

La logique stratégique : renouer avec le travail, s'adapter au chômage, affronter la honte

Il n'est donc pas surprenant que, dans un premier temps, les chômeurs déploient des conduites, des actions ou des stratégies¹⁰ pour se trouver à nouveau en situation d'emploi. Près de la moitié des répondants entreprendront une formation (générale ou professionnelle) en espérant se conformer aux nouvelles exigences des employeurs. Tous investiront dans une recherche intensive d'emplois, y compris en diminuant leurs exigences de qualification ou de rémunération et en acceptant d'emblée les demandes de flexibilité des entreprises.

Les stratégies d'adaptation arrivent un peu plus tard dans le processus ; elles supposent que la personne se soit déjà « faite à l'idée » que la période de chômage risque de se prolonger. Ces stratégies d'adaptation relèvent à la fois de la sphère économique (petits boulots pour compléter le revenu, restrictions à la consommation), de la sphère relationnelle (réinvestissement dans la famille ou création de nouveaux liens sociaux) et de la sphère occupationnelle (structuration du temps).

Finalement, à toutes les étapes, les chômeurs interrogés développent des conduites ou des stratégies pour affronter la honte et la double image négative qui leur est renvoyée : l'image d'être trop vieux et trop peu qualifiés pour occuper les emplois disponibles et l'image d'être assistés, donc inutiles, dépendants, profiteurs. Certaines stratégies visent à projeter la responsabilité de la situation sur des facteurs extérieurs, alors que d'autres visent à prendre des

distances avec le système et avec les valeurs qui stigmatisent. D'autres stratégies enfin, comme le retrait social, l'auto-exclusion, la fuite dans l'alcool, sont celles qui restent aux personnes ayant intériorisé l'image négative. Notons que ces stratégies sont essentiellement individuelles; un seul des répondants évoque la mobilisation collective comme piste de solution.

À part ceux qui ne voient pas d'autre issue que de précipiter leur propre exclusion, la plupart des répondants cherchent à se protéger contre une désinsertion plus grande. La dimension symbolique semble jouer un rôle crucial dans ce processus; il s'agit de la capacité de se distancier de la norme du travail, vu comme seul statut et seul rôle légitime, et de trouver de nouveaux pôles de valorisation et d'utilité qui soient reconnus par les autres.

La logique de subjectivité : critique et distance

Face à la pression des mesures sociales qui renforcent une norme du travail déjà prégnante et rendent les chômeurs responsables de l'issue de leur démarche d'insertion, face à un marché du travail qui fait peu de place aux plus de 45 ans, du moins à ceux qui n'ont pas le capital culturel requis pour compétitionner seuls sur le marché de l'emploi, une moitié des répondants n'arrivent pas à se poser en sujets critiques, distancés, définis par eux-mêmes plutôt que par les normes et les rôles prescrits. Cette moitié est celle qui est le plus « à risque » de désaffiliation; pour plusieurs, la famille demeure l'ultime rempart contre l'exclusion.

Parce que moi j'ai 49 ans, mais à 55 ans j'ai l'impression que je vais être dans la rue. [...] Qu'est-ce que tu veux qui m'arrive. Qu'est-ce que je peux faire maintenant? Mets-toi à ma place. Qu'est-ce que je peux faire? Qu'est-ce que je ferai? Qu'est-ce que je peux faire

demain matin? Tu sais, je n'ai pas vraiment de métier. Le métier que j'avais, bon il est dépassé, il ne marche plus. De toute façon, je suis trop vieux... Tu sais, il y a plein de jeunes en arrière qui poussent. Qu'est-ce que tu veux que je fasse, bon. Balayeur, laveur de vaisselle, sortir les poubelles? (Homme, 45-54 ans.)

— Si je n'avais pas de famille qu'est-ce que je ferais aujourd'hui? Je ne serais peut-être plus là. Ah! [...] je ne sais pas ce que j'aurais fait.

— Ça a été votre principal support?

— Ah oui, la famille c'est ben important! Quand c'est le fun on a des petits (rires). Elle en a deux là, ma femme, elle a [nom de sa fille] a une petite-fille, des fois je la garde. Quand elle vient me voir là, puis c'est le fun (homme, 55-64 ans).

L'autre moitié des personnes interrogées arrivent à prendre leurs distances de diverses façons face aux rôles et aux valeurs prescrits: il peut s'agir de distance face à la responsabilité individuelle de leur situation, de distance face à l'image négative associée au fait d'être sans emploi, de distance non pas face à la norme du travail mais face à la manière de l'actualiser, et finalement de recherche de nouvelles identités légitimes (travailleur ou travailleuse, retraité ou préretraité, bénévole ou soignante). Il y a bien sûr des degrés dans cette prise de distance: la relativisation de l'image négative est une première étape, franchie par environ le tiers de nos répondants, alors que la redéfinition dans de nouvelles identités est beaucoup plus rare et ne se produit qu'au terme d'un long cheminement.

— La prise de distance face à la responsabilité individuelle

La forme de distance la plus présente chez les répondants consiste à donner une explication légitime de leur chômage prolongé, en attribuant 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.

L'âge est invoqué par plusieurs non pas comme un motif de licenciement, mais comme un obstacle, voire comme l'obstacle principal, à leur réinsertion en emploi. Nombreuses sont les allusions au fait d'être « entre deux âges », « entre deux chaises »: trop vieux pour être embauchés à des conditions comparables à celles qui ont précédé leur perte d'emploi (pour la majorité: emploi régulier à temps plein, salaires avantageux, bonnes conditions de travail); trop jeunes pour avoir accès aux programmes publics et privés de retraite ou de préretraite, considérés comme les seuls programmes légitimes.

— Ils ne savent pas quoi faire avec nous autres. On est trop jeunes pour avoir notre pension. Puis on est trop vieux pour travailler. Ben qu'est-ce qu'on fait avec nous autres?

— Vous avez l'impression d'être assise entre deux chaises comme on dit?

— J'ai eu l'impression [...] qu'ils essaient de nous parquer dans un endroit pour finir nos jours. Menez pas trop de train, faites pas trop de bruit. Puis on a pas d'argent pour vous autres. Essayez de vous arranger avec ce que vous avez ou ben mourez au plus sacrant. [...] Tous ceux qui avaient de quarante-cinq à soixante ans là, je dirais que c'est le gros groupe cible qu'ils ne savent pas quoi faire avec nous autres (femme, 55-64 ans).

On relève aussi des allusions à la compétition avec les plus jeunes, considérés par les employeurs comme moins coûteux, plus performants et plus malléables. Soulignons, que pour certains, une longue expérience professionnelle, qui commande un salaire plus élevé, est aussi perçue comme un obstacle.

Le manque de formation inclut à la fois le faible capital scolaire initial et le fait que les entreprises ne donnent pas ou donnent peu de formation en cours d'emploi. On rapporte aussi que la compétence est disqualifiée, rendue obsolète par

les nouvelles technologies et que le chômage de longue durée accroît encore le décalage entre la compétence au moment de la perte d'emploi et les exigences actuelles des employeurs.

La crise économique, le grand nombre de demandeurs d'emplois par rapport au nombre d'emplois disponibles, l'état de certains secteurs industriels (la saignée des emplois dans le textile dans un contexte de mondialisation, le secteur de la restauration qui fonctionne de plus en plus « au noir », le secteur de la photographie transformé par les nouvelles technologies, etc.), sont également évoqués par plusieurs. On rapporte que les employeurs ne lisent pas tous les curriculum vitae qui leur sont soumis et qu'ils procèdent par pige. Trouver un nouvel emploi est perçu comme relevant autant de la chance que de la compétence.

Notons que ceux et celles qui attribuent le chômage de longue durée à des facteurs extérieurs à eux-mêmes et qui identifient le chômage de longue durée des plus de 45 ans comme un problème social, ce qui ne veut pas dire qu'ils soient insensibles au chômage des jeunes, ceux-là s'en tirent globalement mieux que les autres. C'est comme si l'extériorisation du problème servait de facteur de protection, du moins pour l'estime de soi. À l'inverse, les personnes qui attribuent leur chômage, au moins par-

tiellement, à des choix ou à des déficiences personnels ont vécu ou vivent encore, dans plusieurs cas, des étapes douloureuses de culpabilité et de dévalorisation.

— La prise de distance face à l'identité négative

Une deuxième 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, et trop peu instruit ou compétent pour occuper les postes disponibles, et celle d'être assisté, c'est-à-dire paresseux, profiteur et inutile. Chez les répondants, cette forme de prise de distance s'exprime de trois manières :

1) la négation de l'image négative : l'un récuse l'étiquette de « sans emploi », synonyme de mort sociale. Il ne laisse pas le chômage entamer son identité. Subjectivement, il est un travailleur momentanément sans emploi. Un autre se définit clairement comme semi-retraité. Le chômage l'a rapproché de sa famille, qui l'appuie par ailleurs dans ses choix et dans ses tentatives de redéfinition. Se dire semi-retraité plutôt qu'assisté social est d'ailleurs sans doute plus facile quand l'autre pôle d'intégration — ici la famille — appuie cette prise de distance. Un autre encore ne se perçoit pas comme un assisté mais comme un travailleur communautaire bénévole qui redonne à la société plus que ce qu'il en reçoit sous forme de prestations. C'est en s'appuyant sur son statut de mère qu'une répondante se distancie du caractère stigmatisant de l'aide sociale.

— Moi je me mets comme dans les semi-retraités. [...] Parce que je me garde une porte ouverte. Si jamais je voyais quelque chose qui m'était offert, quelque chose, je le prendrais. [...]

— Qu'est-ce que ça vous apporte de vous voir comme ça ?

— J'aime mieux me voir semi-retraité que dire que je vis sur le bien-être social.

— Pourquoi ?

— (Silence.) Ben, je trouve, pour la simple raison que je trouve que les gens sur le bien-être social sont pas bien perçus par le monde qui travaille [...] Moi j'aime mieux dire que je suis à ma préretraite, d'abord je reçois une petite pension, même s'ils me la coupent. Puis ma fille elle-même, elle dit même pas qu'on est sur le bien-être. Elle dit mon père est à sa pension. Elle dit : tu as assez travaillé. Tu sais, elle me voit comme quelqu'un qui est à sa pension (homme, 45-54 ans).

O.K., actuellement, je suis sur l'aide sociale. [...] Le gouvernement me donne cinq cents piastres, parfait. Moi, en retour, pour le gouvernement, puis à la société, ben je leur donne pour mille piastres de mon temps parce que je m'implique beaucoup (homme, 45-54 ans).

Mais ça ne m'a jamais dévalorisée. Parce que je me disais, c'est une paye que je me fais. Moi j'élève mes enfants à travers ça. [...] Puis c'était un salaire, pas qu'il m'est dû. Mais que c'est comme ça. On l'accorde à n'importe qui hein ! Fait que moi je peux bien avoir ça aussi. Fait que je ne suis pas une personne qui abuse du système (femme, 45-54 ans).

2) La relativisation de l'image négative. Contrairement aux précédents, deux répondants admettent leur statut de sans emploi ou d'assisté social, mais refusent d'être définis par ce statut et démolis par le stigmate qui lui est rattaché. Une femme en particulier ne vit plus la honte d'être sans argent et sans travail. Elle ne souhaite pas retourner à l'assistance sociale, mais si elle devait y retourner, ce ne serait pas la catastrophe vécue la première fois. Dans les cas où sa condition matérielle ne lui permet pas de suivre ses amies, elle fait état à la fois de son désir d'être avec elles et des contraintes imposées par sa situation financière.

Je veux m'en sortir mais je ne sais pas comment. [...] Si jamais je dois aller à l'aide sociale... J'aimerais ça devenir autonome. Ne pas retourner là. J'irai, puis je recommencerais. Parce que c'est la vie. J'aurai pas honte de le faire. [...] Quand j'ai travaillé à la [compagnie

d'assurances], si j'étais restée là, je serais à ma pension. Ben un coup de tête, j'ai voulu aller essayer autre chose, puis le bureau a fermé, cinq ans après. Je serais à ma pension. [...] J'ai fait des choix que j'aurais peut-être... Ben peut-être que si j'étais restée là, je ne serais pas la même personne que je suis. [...] J'étais un numéro. Là je suis une meilleure personne. J'ai évolué. J'ai eu des échecs. J'ai eu de la misère. J'aurais peut-être pas fait de cours. Il faut que tu voies ça. J'aurais peut-être pas manqué d'argent, mais j'aurais eu une vie très plate. J'aurais pas connu autre chose (femme, 45-54 ans).

3) L'inversion de l'image négative : deux hommes, âgés respectivement de 55 et de 59 ans, inversent la signification socialement associée aux travailleurs vieillissants. Pour eux comme pour quelques autres répondants, être vieux, c'est être sage, avoir un riche bagage d'expériences dont la société se prive en les mettant au rancart.

— La prise de distance face à la norme de la consommation et face à la manière d'investir le travail

Il semble très difficile, pour les personnes interrogées, de prendre une distance face à la norme du travail qui les a profondément définies, personnellement et socialement. Cependant, un certain nombre critiquent les valeurs, notamment de consommation, qui étaient associées au travail, ainsi que le travail tel qu'ils l'ont exercé ou tel qu'il s'est transformé : 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.

L'un affirme explicitement que la baisse de niveau de vie entraînée par le fait de recevoir des prestations d'assistance sociale l'a mis en contact avec d'autres valeurs (« l'argent n'apporte pas tout »). Un autre privilégie la qualité de vie par rapport au « train de vie » qui, au plus fort de sa vie active, témoignait de son rang dans l'échelle

sociale. Ce n'est pas que le travail n'ait plus d'importance pour lui, au contraire, mais il se détache de la norme de consommation considérée comme un symbole de réussite sociale.

Ancien homme d'affaires, l'un des répondants prend du recul par rapport à son milieu, à ce qu'il était, à sa vision des choses. Cette démarche philosophique ou spirituelle qu'il effectue seul, sans recours aux institutions, est fondamentalement une quête de sens, qui débouche sur une recherche de liens personnels et sociaux plus authentiques, incluant un changement de sa vision du travail.

Je suis obligé d'admettre qu'aujourd'hui là, autant je peux être négatif vis-à-vis le fait de me trouver un emploi, vis-à-vis ce que j'appellerais l'aspect écrasant, démotivant de la perte d'emploi, autant j'ai appris à entrer à l'intérieur de moi. Et je dirais aujourd'hui, il y a cinq ans je n'aurais pas été capable de vous parler comme je vous parle là. J'ai acquis, j'ai appris à dégager les vraies valeurs des choses, puis petit à petit, disons que tu atteins une certaine sérénité. Tu dis j'ai fait ce que j'ai pu. Il y a rien de plus que j'aurais pu faire. Et tu apprends à accepter ça aussi (homme, 45-54 ans).

Si le travail et l'éthique du travail demeurent centraux pour un bon nombre de chômeurs de l'échantillon, plusieurs formulent toutefois une critique du travail tel qu'ils l'ont connu (pas de choix, pas d'initiatives, usant pour la santé) ou tel qu'il est devenu (stress, performance, peu de reconnaissance). Certaines entrevues font ressortir explicitement une critique du marché du travail et de ses exigences de performance à tout prix. D'autres témoignent non seulement d'une quête d'emploi, mais d'une quête de sens dans le travail.

Je trouve que les responsabilités aux jeunes sont trop lourdes, il faut avoir le temps, et l'équipement va très, très vite. Et les logiciels tout va très bien. Mais on stresse tellement les personnes [...] On se sert des gens comme court terme. Et puis ce n'est pas ça qui fait le profit. [le

profit] vient à long terme. Ou on est là assez longtemps. On va durer longtemps (femme, 55-64 ans).

À 43 ans, au bord de l'épuisement, l'un des hommes interrogés quitte un emploi rémunérateur et se réinvestit peu après dans la peau du bénévole à temps plein dans le milieu associatif. Cette nouvelle place, qui lui procure la valorisation et le sentiment d'utilité qu'il recherchait dans le travail, est aussi une stratégie de repositionnement sur le marché de l'emploi. Son expérience de chômage (cinq ans) est une occasion de passage, de remise en question et de redéfinition. À travers elle, il prend une distance face aux valeurs matérielles, face à la honte d'être assisté, face à une définition étroite du travail, face à un travail dépourvu de sens.

— Les tentatives de redéfinition

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 :

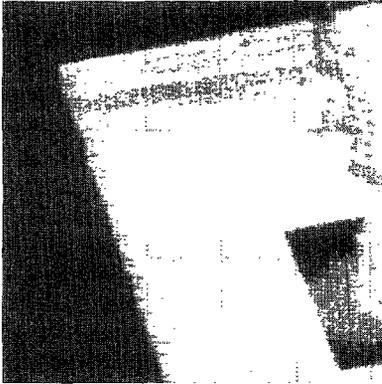
— dans un nouveau rôle sur le marché du travail

— 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.

Des personnes de plus de 45 ans, actuellement discriminées à l'embauche en raison de leur âge, se situeraient volontiers dans un rôle de formatrices, mais hors du stress des plans de carrière. L'une a trouvé cette nouvelle place, celle de la travailleuse âgée, avec un salaire inférieur mais moins de stress, une position non compétitive et non menaçante pour la carrière des plus jeunes. De surcroît, elle est davantage investie dans les rôles sociaux de grand-mère, de bénévole, bref, de personne qui peut encore



apporter sa contribution à la société.

Il faut dire que j'ai beaucoup de plaisir à enseigner. Les jeunes avec qui je travaille n'ont pas beaucoup de formation. [...] Puis je crois que je prends l'approche d'une mère, au lieu de l'approche que j'ai eue dans ma jeunesse, où j'étais sur un « carrier plan ». [...] Alors pour moi je le fais avec amour et tendresse. Je le fais parce que j'aime ça. Il faut qu'ils apprennent. Je peux le faire plus gentiment. J'ai eu quatre enfants. Puis le marché du travail ils ont besoin de ça (femme, 54-64 ans).

Cinq ans après une fermeture d'usine et quatre ans après l'obtention du PATA¹¹, une répondante se redéfinit dans une vie de retraitée heureuse, axée sur les loisirs et sur les rôles familiaux qu'elle assume avec une grande liberté et dans une optique de réciprocité : ceux et celles qu'elle aide l'ont aidée ou l'aident en retour. À côté de cette

entraide familiale, elle conserve une bonne marge de manœuvre pour s'adonner aux loisirs et réaliser les projets qu'elle n'avait ni le temps ni les moyens de mener à bien lorsqu'elle travaillait.

— Je suis utile à ma tante. Je suis utile à mes petits-enfants, puis eux autres ils apprécient pas ça, mais en tout cas un jour peut-être. Je suis utile à quelqu'un, à plusieurs personnes, parce que j'ai comme plus le temps d'être utile.

— Puis pour vous c'est pas plus utile de faire des vêtements que de s'occuper de sa tante ou...

— Ben c'est moins utile de faire des vêtements là. [...] Dans les ateliers de couture quand même que tu fabriques cent cinquante robes par jour, c'est utile au portefeuille du patron. À part de ça là, hein ! Et c'est pas... tu n'es pas valorisée dans ça. [...] Mais là c'est plus valorisant. Tu faisais seulement le travail pour ce que tu étais payée. Puis si tu ne le fais pas il y a un autre qui va le faire. Mais là, c'est pas pareil là, moi si je ne garde pas l'enfant demain matin, ma belle-fille ne pourra pas aller travailler. Fait que là c'est bien plus valorisant (femme, 55-64 ans).

Après une période de chômage prolongé, certains hommes font de la famille un important pôle de redéfinition. C'est le cas de l'un d'eux qui, à 59 ans, après trois ans de vaines recherches d'emploi, s'est réinvesti dans l'aide aux membres de sa famille (nouvelle conjointe, enfants, petits-enfants). Cette relation de réciprocité, où chacun donne et reçoit, lui fournit soutien, valorisation, occupation et utilité. Pour les hommes de cette génération, l'investissement dans les rôles familiaux autres que celui de pourvoyeur correspond à une nouvelle démarche, à une exploration de nouvelles identités.

Finalement, plusieurs femmes qui ont connu une présence intermittente sur le marché du travail s'appuient sur leurs rôles maternels pour prendre une grande distance à l'égard de la norme du travail salarié et entreprennent de relancer leur vie autour de projets

personnels qui restent à définir avec plus de précision. Ce faisant, elles effectuent une rupture par rapport à leurs rôles familiaux traditionnels, qui les voueraient à être au service de leurs enfants ou petits-enfants, et par rapport à une définition étroite du travail, réduit au salariat. Leurs projets témoignent d'une conception globale qui ne trace pas de frontière étanche entre travail et activité.

Des répondants entre exclusion et réflexivité

Deux logiques en tension sont ici à l'œuvre : tension entre le poids des structures et la capacité réflexive des individus, entre la trajectoire sociale et le cheminement personnel, entre l'exclusion et la redéfinition de soi.

Ces chômeurs de longue durée étaient parfaitement intégrés dans la société salariale, bien qu'à des échelons subalternes pour la plupart d'entre eux. Sauf pour une minorité qui a connu des parcours précaires, les répondants évoluaient dans une logique d'emploi « à vie », couronnée par la retraite légitime. La perte d'emploi prolongée, voire définitive, les exclut de la sphère de la production et les marginalise dans la sphère de la consommation. Cette exclusion économique se double d'une rupture symbolique importante : plus que la perte d'un gagne-pain et de la possibilité de consommer, c'est la perte de statut, le sentiment de ne plus avoir de place, qui est le plus difficile à supporter. Les deux pertes sont parfois liées : plusieurs hommes se sentent brimés dans leur rôle de pourvoyeur, plusieurs femmes de la génération des 45-54 ans sont atteintes dans leur image d'elles-mêmes comme femmes autonomes, capables de gagner leur vie et celle de leurs enfants.

J'ai toujours gagné ma vie, j'ai jamais attendu après personne. Si j'avais envie

d'une bouteille de parfum, j'allais la chercher. J'avais des restrictions parce que j'ai élevé mon fils puis je l'ai tenu dans les écoles longtemps. Mais c'était choisi. [...] Tes obligations, tu les choisissais. Tandis que là tu ne les choisais pas (femme, 55-64 ans).

Ces personnes doivent maintenant réagir à la perte de ce qui leur fournissait une identité personnelle et sociale, à ces statuts différenciés qu'on leur impose et à l'image négative généralement associée à la perte d'emploi, fût-elle non volontaire. Elles 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, elles recourront généralement à l'aide sociale, aux petits boulots, aux revenus de retraite ou à un amalgame de plusieurs de ces sources ; pour les relations, elles 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 sentir utiles, elles feront appel à l'entraide familiale, au bénévolat ou à 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, de rôle ou de place pour les personnes de plus de 45 ans mises hors travail, sauf peut-être pour les femmes (surtout celles de plus de 55 ans) qui se sont définies d'abord par leur rôle de mère.

L'exclusion professionnelle conduit-elle ici à l'exclusion sociale ? Ces chômeurs sont-ils « hors de tout lien social » (Chopart et Roy, 1995) ? Généralement pas. La plupart sont encore solidement inscrits dans des réseaux primaires, la famille restreinte ou élargie et les réseaux amicaux, anciens ou nouveaux, qui les protègent. L'exclusion relationnelle est relativement peu présente chez les personnes interrogées et, quand elle se pro-

duit, il s'agit davantage d'auto-exclusion.

Pour leur grande majorité, les répondants ne sont donc pas des désinsérés types, parce qu'ils ne cumulent pas précarité du rapport au travail et fragilité de l'inscription dans les réseaux de sociabilité, que Castel désigne sous le vocable de désaffiliation. Plus que d'exclusion, il faut parler de marginalisation, dans le contexte de l'effritement de la société salariale, des gens qui n'ont pas les ressources, le capital financier et social qui leur permettrait de se repositionner dans le modèle qui émerge. Cependant, il faut voir que certains risquent plus que d'autres de subir l'exclusion, vue comme « la dernière étape d'un processus de précarisation et de disqualification sociale » (Paugam, 1996). On peut postuler que ce décrochage survient lorsqu'un individu cumule exclusion professionnelle et isolement relationnel, ce dernier étant souvent lié à la honte de se retrouver sans statut, alliée à l'absence d'identité de remplacement.

Par ailleurs, l'exclusion n'est pas la seule issue possible, l'aboutissement fatal du processus de chômage de longue durée. Une portion significative de l'échantillon lutte pour se distancier de l'image négative : pour expliquer le chômage de longue durée autrement que par la responsabilité individuelle, pour se justifier en en appelant à une autre logique, pour se dire autre chose qu'un inutile ou un assisté, pour se bâtir une nouvelle identité.

Au terme de ce cheminement qui est le produit d'une interaction entre la parole de ces personnes, notre écoute et la réflexion théorique alimentée par des auteurs qui s'efforcent de comprendre le changement social et de lui donner sens, 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, rechercher une unité qui leur est personnelle à partir de la multiplicité des orientations qu'ils portent en eux mais aussi qui, de l'extérieur, les sollicitent sans cesse.

Le fait d'exercer ou non cette capacité de réflexivité a un impact sur l'expérience de chômage et sur l'issue du processus. Parmi les répondants, en effet, ceux qui sont le plus à risque de désinsertion (les plus découragés, les plus isolés, les plus vulnérables au sentiment de honte, les sans-projet) sont précisément ceux qui n'ont pas pris de distance, ceux qui n'arrivent pas à résister à l'image négative, ceux qui restent accrochés à la norme du travail, tout en sachant bien qu'ils ont peu de chances de l'actualiser. 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 réflexivité (Giddens, 1994 : 90). Elle rejoint aussi de Gaulejac et Taboada-Léonetti (1994 : 182) 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'action.

Par ailleurs, et malgré l'utilité du concept de réflexivité pour expliquer des trajectoires si variées et si éclatées, le poids des normes, et en particulier de la norme du travail, demeure considérable, surtout pour la génération étudiée. Sans cette norme, comment expliquer la honte dans laquelle sont maintenus les prestataires de l'assistance sociale ? Plus que le faible niveau des prestations, ce qui est dénoncé dans l'assistance sociale, c'est de se

voir attribuer un statut social infâmant.

Conclusion

Les personnes interrogées au cours de cette recherche se présentent pour la plupart comme des «sujets» et non pas simplement comme des victimes du chômage de longue durée. Mais leur vie est dure : les obstacles à la réinsertion professionnelle des plus de 45 ans, surtout pour les moins qualifiés d'entre eux, font qu'il leur est difficile de se conformer à l'exigence de la norme du travail salarié, à un moment où cette norme est encore bien vivante, à la fois socialement et dans la construction des identités individuelles. S'ils veulent s'en distancier, ils devront le faire individuellement, seuls face au jugement de la société qui, en Amérique du Nord, demeure fermement structurée par la référence au travail salarié.

En dépit du travail qu'effectuent les chômeurs de longue durée sur eux-mêmes, on ne perçoit pas d'émergence de nouvelles identités partagées susceptibles de remplacer l'identité sociale que procure le travail, sauf pour certaines femmes qui se sont toujours davantage définies par leurs rôles au sein de leur famille que par leur statut de travailleuses et pour ceux et celles que l'âge et l'accès aux régimes de retraite autorisent à se définir comme retraités. Il existe certes des

identités de bénévole et de grand-parent, mais elles ne sont pas perçues comme pouvant remplacer le travail et ne sont pas socialement reconnues comme des identités alternatives légitimes au travail salarié. Plusieurs souhaiteraient probablement une combinaison de rôles et de statuts qui puisse inclure autant le travail que d'autres activités, comme le suggère le concept de «pluriactivité» formulé par Gaullier (1997). Une telle pluriactivité devrait cependant être définie au plan individuel et non au plan social, sinon elle risque d'accentuer la dualisation sociale déjà évidente entre, d'une part, ceux qui sont en mesure de répondre à la norme du travail, plus exigeante, plus envahissante que jamais, et ceux qui doivent se contenter d'exercer une pluralité «d'activités».

Martine D'Amours
INRS-Culture et Société

Frédéric Lesemann
INRS-Culture et Société

Marc-André Deniger
Université Laval

Eric Shragge
Université McGill

Notes

¹ D'Amours et Bisson, 1998. Ce rapport fait partie d'une série de travaux de recherche menés entre 1995 et 1998 sur le thème du chômage de longue durée chez les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus (recherche subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada).

² Conformément à la définition de l'OCDE, nous utilisons le terme « chômeur de longue durée » pour désigner les personnes qui, depuis un an et plus, sont sans travail et à la recherche d'un emploi. Cette définition inclut également les chômeurs découragés, qui souhaitent un emploi sans en rechercher un de manière systématique, parce qu'ils ont perdu l'espoir d'en trouver un. Un chômeur de longue durée n'est donc pas nécessairement un prestataire de l'assurance-chômage : dans notre échantillon, il est souvent prestataire de la sécurité du

revenu. Dans la suite du texte, nous utiliserons indifféremment les termes « chômeurs » et « chômeurs de longue durée » pour désigner nos répondants.

³ Trois biais sont possibles. D'abord, le fait de constituer l'échantillon initial à partir des listes de l'assistance sociale et de l'assurance-chômage nous a amenés à rencontrer une majorité de personnes prestataires de ces programmes : une minorité avait décroché un emploi régulier ; d'autres, plus nombreux, avaient trouvé des emplois à statut précaire (temps partiel, contrats, petits boulots) ; quelques-uns recevaient des prestations dans le cadre d'autres programmes sociaux (prestations de retraite, prestations du régime de santé et sécurité du travail, programme PATA). En conséquence de ce choix, il a été très difficile de rencontrer des femmes vivant en couple, puisque l'aide sociale est accordée au chef du ménage et non à l'individu. Finalement, nous sommes conscients que ceux qui ont accepté de nous recevoir étaient les moins marginaux des marginaux : les plus exclus avaient démissionné, perdu le téléphone ou alors ont refusé l'entrevue.

⁴ 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 fait alterner les périodes de présence et d'absence sur le marché du travail, afin d'assumer leurs rôles familiaux ; celles qui sont entrées tardivement sur le marché du travail, essentiellement pour compenser la perte du revenu masculin.

⁵ Il faut noter la situation particulière du Québec, où la croissance de l'emploi salarié à temps plein est plus faible et la croissance de l'emploi salarié à temps partiel plus forte qu'ailleurs au Canada. La différence par rapport à la situation américaine est encore plus frappante : au Canada (et de façon encore plus marquée au Québec), la croissance de l'emploi s'explique par le travail autonome et le travail à temps partiel, alors qu'aux USA la part de ces types d'emplois dans la croissance globale de l'emploi est marginale.

⁶ BS (pour « bien-être social ») : désignation populaire du régime d'assistance sociale.

⁷ Sur les impacts des politiques sociales, notamment d'assistance sociale, voir Bisson et Deniger, 1999.

⁸ Ces programmes, qu'il s'agisse de formation scolaire ou de stages en entreprise ou dans les milieux associatifs, sont en théorie destinés à développer chez leurs bénéficiaires des habiletés propices à leur « insertion en emploi ».

⁹ La ministre responsable de la réforme du régime d'assistance sociale (sécurité du revenu ou aide de dernier recours) a jonglé un moment avec l'idée d'attribuer automatiquement aux chômeurs de longue durée de

plus de 55 ans le statut d'invalides, leur enlevant le statut infamant d'assistés sociaux, en même temps que tout espoir de récupérer un jour celui de travailleur. Il semble que les chômeurs de cette catégorie d'âge auront plutôt le choix entre les deux statuts.

¹⁰ Nous reprenons la typologie développée par de Gaulejac et Taboada-Léonetti, 1994.

¹¹ Le Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), en vigueur de 1987 à 1997, a servi à soutenir le revenu de travailleurs et travailleuses de 55 à 64 ans victimes de licenciements collectifs dans des secteurs industriels en déclin.

Bibliographie

- BEAUSOLEIL, Julie. 1998. *Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante*. INRS-Culture et Société, janvier, 200 p.
- BELLEMARE, D., L. POULIN-SIMON et D.-G. TREMBLAY. 1998. *Le Paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante : enjeux politiques et défis de gestion*. Québec, Université du Québec, Télé-Université, 265 p.
- BISSON, L., et M.-A. DENIGER. 1999. *Effets individuels et structurels des politiques sociales sur l'expérience du chômage de longue durée : le cas des travailleurs vieillissants*. Québec, INRS-Culture et Société, 121 p.
- BOUCHARD, Camil, Vivian LABRIE et Alain NOËL. 1996. *Chacun sa part. Rapport de trois membres du comité externe de réforme de la sécurité du revenu*. Montréal, mars, 235 p.
- CASTEL, R. 1995a. *La Métamorphose de la question sociale*. Paris, Fayard, 490 p.
- CASTEL, R. 1995b. « Les pièges de l'exclusion », *Lien social et Politiques-RIAC*, 34, automne : 13-21.
- CHOPART, J.-N., et S. ROY. 1995. « Y a-t-il vraiment des exclus ? », *Lien social et Politiques-RIAC*, 34, automne : 5-8.
- D'AMOURS, M., et F. LESEMANN. 1999. *La Sortie anticipée d'activité des travailleurs et travailleuses de 45 à 64 ans. Cadre d'analyse et principaux résultats* (document synthèse préparé pour le Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus). INRS-Culture et Société, 50 p.
- D'AMOURS, M. (auteure principale), et L. BISSON, sous la direction de Marc-André DENIGER, Frédéric LESEMANN et Eric SHRAGGE. 1998. *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*. INRS-Culture et Société, février, 212 p.
- D'AMOURS, M., M.-A. DENIGER, F. LESEMANN et E. SHRAGGE. 1998. *Le Chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus : trajectoires individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques* (rapport synthèse). INRS-Culture et Société, mars, 95 p.
- DENIGER, M.-A., V. MARQUIS et E. SHRAGGE. 1999. *L'Exclusion des travailleurs âgés : conséquences, stratégies d'adaptation et réponses des services sociaux*. Montréal, INRS-Culture et Société (à paraître).
- DUBET, F. 1994. *Sociologie de l'expérience*. Paris, Seuil, 273 p.
- GAULEJAC, V. de, et Isabel TABOADA-LÉONETTI. 1994. *La Lutte des places*. Marseille, Hommes et Perspectives, 287 p.
- GAULLIER, X. 1997. « La pluriactivité à tout âge », dans *Le Travail, quel avenir ?* Gallimard, « Folio/Actuel » : 243-278.
- GAULLIER, X. 1993. *Âge et emploi. De la discrimination à la gestion des âges. La situation française*. Paris, CNRS, coll. Travaux sociologiques du Laboratoire de sociologie du changement des institutions (LSCI), 25, 122 p.
- QUÉBEC. 1998. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », encart dans *Le Marché du travail*, 19, 5, mai.
- GRENIER, A. 1999. *Le Marché du travail après 45 ans : un milieu en mutation*. Emploi-Québec, novembre, vii-132 p.
- GIDDENS, A. 1994. *Beyond Left and Right. The Future of Radical Politics*. Stanford University Press, 276 p.
- MORRISON, K. 1996. « Job loss and the older worker », *Bulletin of Applied Research*, 2, 1 (article 6).
- PAUGAM, S., dir. 1996. *L'Exclusion, l'état des savoirs*. Paris, La Découverte, 582 p.
- TOURAINÉ, A. 1997. *Pourrons-nous vivre ensemble ?* Paris, Fayard, 395 p.
- WISEMAN, V., E. SHRAGGE et M.-A. DENIGER. 1997. *Downtime. Consequences of Exclusion from the Work Force on Various Dimensions of Older Workers' Lives. A Literature Review*. Montréal, INRS-Culture et Société, 64 p.