



'Chômeurs âgés' et chômeurs 'trop vieux'

Didier Demazière

► To cite this version:

Didier Demazière. 'Chômeurs âgés' et chômeurs 'trop vieux': Articulation des catégories gestionnaires et interprétatives. *Sociétés contemporaines*, 2002, 48, pp.109-130. 10.3917/soco.048.0109 . hal-01503904

HAL Id: hal-01503904

<https://sciencespo.hal.science/hal-01503904>

Submitted on 7 Apr 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

« CHOMEURS AGES » ET CHOMEURS « TROP VIEUX » ARTICULATION DES CATEGORIES GESTIONNAIRES ET INTERPRETATIVES

RÉSUMÉ : Dans ce texte le vieillissement des chômeurs est considéré comme le résultat de catégorisations d'âge, et l'analyse est centrée sur la production et le fonctionnement de ces catégories sociales. Les politiques de gestion des chômeurs en constituent un premier ressort, car elles s'appuient désormais sur la catégorie « chômeurs âgés de plus de 50 ans » pour orienter l'action publique vers les chômeurs caractérisés par une employabilité relative faible. Cette catégorie gestionnaire est suffisamment stabilisée, établie, et légitime, pour fournir aux individus en chômage et à leurs interlocuteurs de la relation d'emploi (recruteurs, conseillers professionnels...) des ressources cognitives et pratiques mobilisées pour qualifier les situations des chômeurs. Pourtant elle ne fixe pas un ordre auquel chacun doit se tenir, car la catégorisation en situation implique un travail interprétatif et une négociation de la légitimité des interprétations utilisées. Le second ressort est donc placé dans le cours des activités interactives et réflexives qui organisent la vie quotidienne des chômeurs, et qui font émerger des catégories interprétatives, telle celle de « trop vieux ». Finalement l'âge des chômeurs est un exemple éclairant de l'hétérogénéité de la catégorisation sociale, qui articule un registre gestionnaire fonctionnant par imposition de catégories discrètes à travers le jeu d'institutions, et un registre interprétatif fonctionnant par production de catégorisations continues dans des jeux de langage.

Les catégories d'âge ont une certaine généralité dans la structuration du social, que l'on considère celle-ci à partir des classifications collectives et des institutions garantissant la cohésion des collectivités, ou bien à partir des interactions dialogiques et réflexives scandant la vie quotidienne des gens. Elles expriment la continuité des individus au cours de leur vie comme les évolutions historiques des sociétés. Non seulement elles pèsent lourdement sur la division du travail, la différenciation des activités ou la distribution des rôles sociaux, mais elles sont aisément naturalisées parce qu'elles peuvent être rabattues sur un ordre biologique. D'ailleurs, leur généralité et leur légitimité les rapprochent des classements à propos des sexes (Goffman, 1977), et l'on peut s'étonner de l'oubli de cette question par la sociologie des temps (Gadéa, Lallement, 2001). Dans le champ de l'emploi et de l'activité professionnelle, les catégories d'âge, mais aussi de sexe (Maruani, Reynaud, 1993), sont particulièrement prégnantes. La période de vie dite active s'insère dans une

succession d'âges de la vie, entre d'une part l'enfance et la jeunesse, dédiées à la scolarité et à la préparation de l'insertion professionnelle, et d'autre part la vieillesse caractérisée par la retraite et le repos. Ces catégories d'âge sont soutenues par des normes générales et institutionnelles qui fixent, par exemple, l'âge de la retraite ou l'âge de début de vie active (ou de fin de scolarité), et les frontières qui les séparent sont stabilisées grâce à des rituels et cérémonies. Aussi, même si ces normes tolèrent de nombreuses exceptions, elles fournissent des repères partagés et délimitent des statuts dont la signification est établie et admise (retraité, scolarisé par exemple).

Par ailleurs l'âge est omniprésent dans la conduite des activités professionnelles en tant qu'unité de compte utilisée pour établir des différenciations, procéder à des comparaisons, faire des anticipations : la valeur des diplômes est appréciée en fonction de l'âge de leurs détenteurs, les entreprises cherchent à gérer leur pyramide des âges, l'âge est devenu un critère important dans l'évaluation de l'employabilité des salariés... Les gestionnaires de l'emploi peuvent d'autant mieux appuyer leurs activités de tri et de sélection de populations sur le critère d'âge, que celui-ci est une qualité mesurable, générale et connue (tous les fichiers de personnels recèlent et tous les curriculum vitae révèlent cette information). La catégorisation d'âge est donc un instrument opératoire pour évaluer, trier, sélectionner la population active, qu'elle soit occupée ou privée d'emploi. De telles catégories gestionnaires se cristallisent parfois sur la désignation de groupes auxquels sont attribués des propriétés spécifiques, justifiant la conduite d'actions particulières à leur égard. Les jeunes, les vieux, les débutants, les fins de carrière en sont des exemples courants, tout comme les chômeurs âgés (Demazière, 2001). Ces nominations contribuent à transformer les catégories en les poussant hors des espaces institutionnalisés où elles ont émergé, en les livrant à des usages sociaux plus variés que les seules préoccupations gestionnaires : il devient possible de parler des jeunes en opposition aux non-jeunes (dans la confrontation avec l'emploi) et de se dire jeune ; il devient également possible de parler des chômeurs âgés ou de se désigner comme tel. Mais le plus important ici est que, dans ce registre, et contrairement aux précédents, les limites d'âge sont imprécises et floues, et peuvent être l'objet de débats ou de désaccords : jusque quand est-on jeune, quand devient-on vieux, quand bascule-t-on parmi les fins de carrière ? Il en va de même pour les identifications et qualifications correspondantes, qui peuvent être mal établies ou contestées, et associées à des significations hétérogènes ou débattues. Aussi ces catégories d'âge relèvent-elles d'activités interprétatives qui ne se réduisent pas à l'imposition d'une règle par un dispositif juridique ou une institution officielle, mais mobilisent des compétences douteuses.

Trois types de catégorisation en terme d'âge peuvent donc être distinguées : des catégories statutaires, gestionnaires, et interprétatives. Les premières ont fait l'objet des investigations sociologiques les plus nombreuses, par exemple à travers l'étude des transformations des temps de la vie et des déplacements temporels des limites entre statuts (Gauillier, 1999), ou encore l'analyse des conséquences de changements de situation statutaire tel que le passage à la retraite (Guillemard, 1972). Aussi je m'intéresserai ici aux deux autres, à partir du cas du vieillissement des chômeurs. Pour particulier qu'il est cet exemple n'est pas anecdotique, tant l'infériorité des travailleurs âgés dans les embauches comme dans les licenciements est établie depuis longtemps : « l'âge rend plus vulnérable et moins employable » (Ledrut, 1966). Face à ces constats empiriques, étayés par de nombreuses enquêtes statistiques, les socio-

logues soulignent que cette infériorité n'est pas la trace d'une réduction de la capacité de travailler physiquement ou intellectuellement mais qu'elle traduit une capacité sociale d'emploi, ou encore qu'elle est socialement construite (Demazière, 1995).

Encore faut-il comprendre et retracer les mécanismes de construction sociale de l'âge des chômeurs : comment vieillit-on quand on est chômeur, où des limites d'âge sont-elles positionnées, comment est-on nommé en tant que chômeur ayant (pris) de l'âge, comment des chômeurs sont-ils différenciés par le signe de l'âge ? Cette identification catégorielle est interactive dans la mesure où elle est appuyée sur des processus par lesquels les individus sont placés et se placent dans une catégorie sociale par le moyen de signes qu'ils partagent avec d'autres (Brubaker, 2001). Elle est orientée vers de multiples fins, ainsi un chômeur peut se voir attribuer un âge dans le but, par exemple, de disqualifier sa prétention à l'emploi, mais il peut tout aussi bien revendiquer un âge dans le but, par exemple, de se protéger du contrôle administratif de la recherche d'emploi. Ces processus de catégorisation sociale sont fondamentalement hétérogènes, car ils fonctionnent aussi bien à distance, notamment à travers l'action des institutions publiques qui forment des catégories nouvelles et tentent d'en imposer la légitimité à l'ensemble de la société, qu'en situation, notamment au cours de rencontres face-à-face, entre acteurs qui formulent des interprétations et négocient la légitimité des catégories qu'ils mobilisent (Demazière, 2002).

C'est précisément par les articulations entre catégories gestionnaires et catégories interprétatives que les chômeurs prennent de l'âge, et non en fonction d'un vieillissement biologique. Je m'attacherai d'abord à retracer comment l'âge est une dimension structurant la gestion des chômeurs et débouchant dans la période contemporaine sur l'émergence de la catégorie de « chômeurs âgés ». Puis je soulignerai combien les principes qui gouvernent les politiques publiques correspondantes sont l'objet d'interprétations de la part des personnes concernées et de leurs partenaires de la relation d'emploi, qui s'appuient sur la production de nouvelles catégories, interprétatives, telle celle de « trop vieux ». Considéré dans une telle perspective, l'âge des chômeurs est un exemple éclairant de l'hétérogénéité de la catégorisation sociale, qui articule un registre gestionnaire fonctionnant par imposition de catégories discrètes à travers le jeu d'institutions, et un registre interprétatif fonctionnant par production de catégorisations continues dans des jeux de langage.

1. L'ÂGE DES CHOMEURS COMME CATEGORIE GESTIONNAIRE

Il n'y a pas d'âge pour être chômeur, du moins à l'intérieur de la fenêtre biographique comprise entre l'entrée dans la vie professionnelle et l'accès à la retraite. Ces deux bornes temporelles découpent des statuts dont les rapports avec le chômage sont univoques : en dehors de l'intervalle défini ils sont incompatibles avec celui de chômeur, à l'intérieur ils sont compatibles sans condition d'âge. Le chômage et l'âge sont des caractéristiques sociales indépendantes. Et la désignation d'un groupe statutaire comme chômeurs produit une unité qui rassemble, et par là annule, les différences d'âge : tout individu qui a la possibilité juridique d'occuper un emploi peut être qualifié ou se déclarer chômeur, pourvu qu'il soit privé d'emploi et s'engage à en rechercher un. Pourtant l'âge des chômeurs n'est pas indifférent. Ainsi cet attribut est devenu un critère incontournable dans la production de jugements sur les candidatures lors des recrutements (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997).

Surtout, l'âge est devenu un principe de différenciation au sein de la population des chômeurs qui est affiché, posé publiquement, institué : si « jeunes chômeurs » n'est pas une locution très répandue, des expressions apparentées sont fréquemment utilisées, telles que « insertion professionnelle des jeunes », ou « exclusion des jeunes ». De manière plus récente, l'action publique en matière d'emploi s'est appuyée sur la catégorie de « chômeurs âgés de plus de cinquante ans ». La question se pose alors de savoir comment l'âge devient pertinent dans le cadre du chômage, « pourquoi cela ne semble-t-il pas étrange de mentionner l'âge dans ce cas particulier ? » (Widmer, 1983). Une première raison est sans doute que l'âge, comme le sexe ou la race par exemple, est un trait facilement perceptible de sorte que dans toutes les situations sociales que nous vivons nous pouvons être facilement identifiés en termes de catégorie d'âge. L'âge est ainsi un « statut diffus » et a une sensibilité singulière pour l'identification catégorielle, sans que, bien sûr, « ce mode de perception seul garantisse que la société fasse de cette propriété un usage structural » (Goffman, 1982 : 222). L'âge n'est pas seulement un facteur dans l'allocation des individus dans les statuts d'activité ; dans toute population et en toute circonstance il constitue une ressource aisément mobilisable pour se décrire, se compter, faire le récit de sa propre histoire, bref il est un « dispositif de catégories » (Sacks, 1974). Reste à comprendre comment des catégories particulières se forment et s'imposent. En l'espèce, il faut remonter aux modalités et conditions de la « naissance du chômeur » (Topalov, 1994).

DES VIEILLARDS (NON-CHOMEURS) AUX « CHOMEURS AGES »

L'ère industrielle a fait émerger une question sociale autour des revenus et des moyens d'existence de la fraction la plus âgée de la population. Tant que celle-ci peut survivre grâce à son travail ou à la solidarité familiale, communautaire ou paroissiale, elle n'est pas identifiée et isolée comme une catégorie spécifique (Castel, 1995). Mais quand elle ne peut plus subvenir à ses besoins, en raison d'un manque d'ouvrage et d'un isolement social, elle acquiert une visibilité et par suite un nom : les « vieillards ». Être vieillard ce n'est pas seulement avoir atteint un certain âge, au demeurant flou et imprécis, c'est avoir atteint le seuil de sa vie de travail, c'est être désormais incapable de travailler. Cette catégorie d'âge exprime par conséquent une position d'extériorité définitive par rapport à l'activité professionnelle. Et les vieillards sont amalgamés avec l'ensemble des improductifs, tels que les infirmes, les orphelins, les mendiants et autres indigents qui nécessitent quelque secours, de sorte qu'ils ne peuvent être inscrits dans la figure du chômage quand celle-ci se clarifie à la fin du XIX^e siècle. Les caisses de secours du chômage, qui se multiplient pendant la première partie du XX^e siècle, discriminent leurs bénéficiaires en fonction de divers critères dont l'âge fait partie. La distribution de revenus de remplacement s'organise autour d'un modèle de référence du chômeur, correspondant à des hommes, d'âge moyen, français, chefs de ménage, mariés, ayant un passé professionnel régulier (Marpsat, 1984). Sont ainsi écartés les travailleurs irréguliers dont les comportements d'activité ne sont pas stables et fiables, les femmes et les jeunes vivant avec un chômeur indemnisé, les non nationaux qui sont généralement radiés, et les plus âgés, toujours considérés comme des vieillards, orientés à ce titre vers les systèmes d'assistance. La limite d'âge varie selon les caisses de secours et les habitudes des métiers correspondants, et fluctue selon la conjoncture économique et le niveau

de chômage de la profession, mais au-delà de soixante ans les chances d'être secouru sont nulles.

Ces rapports entre chômage et vieillissement changent après la seconde guerre mondiale, quand le droit à l'emploi est affirmé dans la Constitution de la Quatrième République, et quand l'égalité de traitement devient un principe de fonctionnement du service public de placement. Être chômeur devient alors une revendication légitime, pourvu que l'on recherche un emploi et que l'on soit en âge de travailler. Avec la consolidation du statut de demandeur d'emploi (selon les termes du Code du Travail) disparaît la gestion des âges spécifique aux personnes privées d'emploi, la limite d'âge étant désormais fixée par la réglementation sur le terme de la vie professionnelle et l'accès à la retraite. Mais la flexion des chances de sortie du chômage et de retour à l'emploi à un « âge avancé » est un phénomène permanent de la période de faible tension sur le marché du travail (Ledrut, 1966). Les durées de chômage les plus importantes se concentrent chez les chômeurs affectés de maladies ou de handicaps qui résultent pour une bonne part d'une longue et pénible vie professionnelle. Plus les individus se rapprochent de la retraite plus ils deviennent les cibles privilégiées des réductions d'effectifs, et plus il leur est difficile d'obtenir un emploi s'ils se retrouvent sans activité professionnelle.

Toutefois ces phénomènes ne débouchent pas sur une catégorisation des chômeurs en termes d'âge : les « vieillards », effacés par l'universalité du droit à l'emploi, ne semblent pas de retour, même si la légitimité des prétentions à l'emploi des chômeurs les plus âgés est parfois contestée de manière sourde. Ainsi, dans les années 1960, une étude aux accents polémiques et orientée vers la traque des « faux chômeurs » oppose deux sous-ensembles parmi les inscrits à l'ANPE en Lorraine : d'une part 30 % de chômeurs « volontaires » considérés comme des « demandes représentatives », d'autre part 70 % de « faux chômeurs » jugés « velléitaires », au sein desquels sont principalement regroupés les individus âgés de plus de 50 ans, les jeunes de moins de 21 ans, les personnes handicapées, et les partants volontaires des mines et de la sidérurgie (Quesnel, 1969). La fraction la plus âgée n'est pas isolée en tant que telle, mais sa volonté de travailler est mise en doute, tout comme ses possibilités de le faire, de sorte qu'elle est stigmatisée et pourrait être disqualifiée du chômage.

À partir de la fin des années 1960, quand le niveau de chômage commence à croître, d'abord lentement, et quand les durées de privation d'emploi s'allongent pour les travailleurs vieillissants, des mesures spécifiques sont initiées à destination des chômeurs de soixante ans et plus : élévation du niveau de leur allocation à 70 % du salaire de référence, création d'une garantie de ressources jusqu'à la retraite pour les licenciés économiques. Ces mesures, qui visent à renforcer la protection d'actifs plus fragiles, ne sont que les prémisses de « l'institutionnalisation d'un traitement particulier des chômeurs âgés » (Daniel, Tuchsirer, 1999). La catégorie « chômeurs âgés » devient peu à peu une constante des politiques de traitement du chômage, même si elle n'atteint pas la visibilité de sa symétrique « jeunes chômeurs » qui est le support de dispositifs spécifiques (stages jeunes, exo-jeunes, emplois-jeunes), d'institutions spécialisées (les missions locales), d'un segment administratif particulier (la Délégation Interministérielle à l'Insertion des Jeunes), et plus globalement le substrat d'une question sociale majeure dans la société française : l'insertion professionnelle juvénile (Rose, 1998). La fraction la plus âgée des chômeurs n'a pas foca-

lisé les mêmes investissements, financiers, institutionnels et symboliques, que son homologue la plus jeune. Mais depuis la fin des années 1980 les « chômeurs âgés » sont devenus une des cibles prioritaires de la plupart des dispositifs de lutte contre le chômage, qu'il s'agisse des aides à l'embauche, des stages de formation, des créations d'activités non marchandes (Garraud, 2000). La définition et la mise en œuvre des actions publiques contre-sélectives exigeant de délimiter avec précision les contours des populations visées, la frontière des cinquante ans s'est imposée dans les textes administratifs, et les « chômeurs de plus de cinquante ans » sont désormais une catégorie familière, pertinente, évidente pour tous les professionnels de l'emploi qui parlent le plus souvent des « plus de cinquante ans ».

Pourtant, les dispositifs peinent à améliorer l'employabilité des chômeurs les plus âgés et à enrayer une spirale qui les éloignent de l'emploi. Ainsi, au-delà de cinquante ans, le chômage présente des particularités accusées : poids des licenciements économiques dans les motifs d'entrée en chômage, importance des arrêts de recherche d'emploi dans les raisons de sortie, longueur des durées passées en chômage (en 2001, quand plus de la moitié des durées d'inscription à l'ANPE dépasse une année chez les chômeurs âgés de 50 ans et plus, c'est le cas pour 14 % des moins de 25 ans et 27 % des 25-49 ans). Les études longitudinales centrées sur l'identification de facteurs pouvant expliquer les cheminements des chômeurs soulignent combien l'âge constitue « l'élément décisif pour le parcours ultérieur », les plus âgés ayant des chances d'accès à l'emploi particulièrement réduites et des risques de chômage prolongé élevés (Rouault-Galdo, 1992).

Ainsi la catégorisation d'âge fait émerger une tension voire une contradiction relative aux perspectives professionnelles de ces « chômeurs âgés » : elle affirme leur appartenance à la population active, comme en dépit des apparences dessinées par leur faible employabilité, et elle révèle les difficultés récurrentes à combler une distance croissante à l'emploi. La visée gestionnaire est mise en échec tant les taux de réinsertion professionnelle sont bas (DARES, 1996), mais cela n'affaiblit pas l'efficacité catégorielle puisque la qualité de chômeur est affirmée et officiellement reconnue, malgré tout. Toutefois la catégorie « chômeurs âgés » ne peut être isolée d'un ensemble plus large de dispositifs de gestion des actifs âgés, qui favorisent leur retrait de l'activité et leur basculement précoce vers différents statuts d'inactifs.

VIEILLISSEMENT ET BASCULEMENT DANS L'INACTIVITE

Au cours des trente dernières années les comportements d'activité de la fraction la plus âgée de la main d'œuvre ont fortement évolué, dans le sens d'une clôture plus précoce de la vie professionnelle. Ce phénomène est particulièrement net au-delà du seuil de 55 ans, où l'inactivité connaît en France la progression la plus rapide au sein de l'OCDE : entre 55 et 64 ans elle est passée de 31 % en 1975 à 59 % en 1995. Parallèlement les taux d'emploi ont fortement chuté, y compris pour les hommes pour lesquels ils sont passés de 73 % à 40 % aux mêmes dates (Blanchet, Marioni, 1996). Avoir un emploi est une situation minoritaire, et la norme sociale devient le retrait du marché du travail quand on a perdu son emploi. Cette « transformation rapide du calendrier de la sortie définitive du marché du travail » a été soutenue par la gestion institutionnalisée du chômage à travers les politiques sociales (Guillemard, 1996). Car dès l'apparition des premiers excédents importants de main-

d'œuvre dans les années 1970, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux gèrent les sureffectifs en donnant la priorité aux cessations anticipées d'activité. Une gamme de dispositifs diversifiés prend rapidement forme : les premières mesures de préretraite apparaissent dès 1973 (pour les actifs âgés de 60 ans et plus, en 1979 à partir de 55 ans), amplifiées par des conventions spéciales dans les secteurs les plus touchés par les restructurations (sidérurgie en 1977 par exemple), puis élargies par de multiples dispositifs de départ anticipé (contrats de solidarité, ASFNE...). Permettant à la fois d'éviter les licenciements, de rajeunir la pyramide des âges dans les entreprises, de réduire la masse salariale, de transformer la gestion du personnel, le recours aux préretraites a été un phénomène massif (plus de 1,6 millions de personnes entre 1973 et 1994) qui caractérise une « gestion des âges à la française » (Marchand, Salzberg, 1996). Quand le recours à cette politique centrée sur les travailleurs occupés les plus âgés a été ralenti en raison de son coût financier important, des mesures ont été ciblées sur les actifs âgés qui, n'ayant pu bénéficier d'une préretraite, se trouvaient au chômage. Ainsi à partir de 1984 une dispense de recherche d'emploi est proposée aux chômeurs indemnisés et âgés (le seuil a été progressivement avancé, de 57 ans et demi à 56 ans). Cette mesure est fondée sur une transaction avec le chômeur : en échange d'une garantie des droits à indemnisation jusqu'à l'âge de la retraite le chômeur âgé renonce à la recherche d'emploi et disparaît des statistiques du chômage. Elle accélère la sortie du chômage, mais par une orientation vers l'inactivité, assortie d'une garantie de ressources, et non vers l'emploi. Elle fonctionne sur le même mécanisme que les préretraites proposées aux salariés âgés, et participe au basculement précoce vers l'inactivité. Depuis le milieu des années 1990 le nombre de dispensés de recherche d'emploi est resté supérieur à 300 000, et se situe actuellement au-dessus de 400 000.

L'incitation au retrait est organisée à partir d'une limite d'âge qui fluctue entre 55 et 56 ans. En deçà et à partir de 50 ans, les chômeurs sont orientés vers les dispositifs de la politique active de l'emploi, tournés vers l'objectif de retour à l'emploi, avant de basculer vers les dispositifs d'orientation vers l'inactivité s'ils n'ont pas obtenu d'emploi. Les deux volets de cette gestion des âges, le maintien dans l'activité en dépit de la privation d'emploi puis le basculement vers l'inactivité en raison de la privation d'emploi, sont donc bien liés et se succèdent dans nombre de parcours biographiques. L'accumulation de ces dispositifs permet d'avancer que « le modèle d'intégration des salariés [et des chômeurs] âgés devient celui de leur exclusion » (Gaullier, 1999 : 32). De fait, il s'agit d'autant de manières d'écourter leur vie professionnelle, dans le but de préserver les emplois des générations suivantes, en leur assurant une indemnité de remplacement continue jusqu'à l'âge de la retraite. Les changements de position statutaire qui en découlent traduisent bien une catégorisation gestionnaire, définie par une autorité légitime (l'État), fixée par des règles juridiques, et structurant le fonctionnement d'institutions : au nom d'une politique quantitative de l'emploi, des individus sont décrétés « âgés », indépendamment de leurs aptitudes physiques ou intellectuelles, mais en fonction de conventions sociales et de normes qui tendent à avancer graduellement le seuil d'entrée dans la vieillesse professionnelle. Progressivement, à mesure que l'ancienneté de chômage s'allonge et que l'employabilité décline, l'horizon accessible des chômeurs ayant atteint la cinquantaine se resserre ou se referme : il est de moins en moins la réinsertion professionnelle, ou même l'entrée en formation, mais la retraite, plus ou moins éloignée

selon l'âge auquel survient l'éviction de l'emploi. Celle-ci apparaît comme durable voire définitive, quels que soient les statuts auxquels elle donne lieu : préretraite, chômage, invalidité, dispense de recherche d'emploi.

Dans ce contexte où la notion de retraite, entendue classiquement comme la fin de la vie active prévue d'avance et à un âge fixe pour tous, est diluée, la catégorie de « chômeur âgé » n'est pas dénuée d'ambiguïté. D'un côté elle est une tentative de rupture avec cette logique du vieillissement professionnel puisqu'elle est forgée pour favoriser le retour à l'emploi des chômeurs quinquagénaires. Mais l'action contre-sélective au bénéfice de ces chômeurs est extrêmement limitée, puisque la part de ceux-ci dans les mesures actives de la politique de l'emploi est toujours restée faible. D'un autre côté elle prolonge le processus de dévalorisation, de plus en plus précoce, de la main d'œuvre âgée puisqu'à défaut de corriger la discrimination selon le critère d'âge elle lui donne une existence officielle. « Chômeur âgé », cette expression met l'accent sur le statut d'actif en affirmant que les plus âgés des chômeurs demeurent bien des chômeurs en dépit des grandes difficultés qu'ils éprouvent pour obtenir un emploi. Mais dès lors que cette qualification ne permet pas de corriger ce qui, une fois nommé, devient un handicap, elle peut conduire finalement à accentuer les caractéristiques d'âge par rapport à la privation d'emploi. S'agit-il de dire que les chômeurs âgés sont trop âgés, trop âgés pour l'emploi, ou bien pas assez âgés, pas assez âgés pour l'inactivité, ou encore âgés mais malgré tout chômeurs ?

Il y a une incertitude sur la signification de la catégorie institutionnelle d'âge, et cette incertitude ne résulte pas d'une imprécision des frontières catégorielles, mais elle provient plus sûrement des conséquences de la catégorisation pour la gestion des populations concernées, des usages qui en sont faits pour définir vraiment la réalité des « chômeurs âgés ». La signification de cette catégorisation en appelle à des pratiques, habitudes, coutumes, c'est à dire à des interprétations produites tant par les personnes concernées que par leurs partenaires des relations d'emploi. L'âge des chômeurs est aussi une catégorie interprétative.

2. L'AGE DES CHOMEURS COMME CATEGORIE INTERPRETATIVE

La catégorie « chômeur âgé » n'est pas seulement une catégorie gestionnaire, mobilisée pour promouvoir des dispositifs publics, opératoire pour l'action administrative, justifiée par le soutien accordé aux moins employables. Car l'identification de propriétés distinctives, la différenciation par rapport à des semblables, l'attribution d'un nom, ont des conséquences qui dépassent la spécialisation des traitements. Ces actions transforment la réalité qu'elles reconfigurent, non pas qu'elles imposent une nouvelle définition qui efface les précédentes ou élimine des alternatives, mais elle fournit des ressources, cognitives et pratiques, nouvelles aux acteurs pour interpréter et définir des situations. Il devient possible de considérer l'âge comme une qualité pertinente des chômeurs, ou cela devient légitime, ou cela constitue une menace, etc. Il faut donc comprendre quels effets les catégories gestionnaires ont sur les interprétations que les sujets concernés ou potentiellement concernés produisent de leur condition. En quoi la catégorie « chômeur âgé » contribue-t-elle à structurer les significations subjectives que les chômeurs ayant un certain âge attribuent à leur situation ? Évidemment les personnes en chômage ne sont pas seules concernées et impliquées dans ces processus interprétatifs. Ceux-ci sont tout autant

relationnels que réflexifs, et impliquent des participants à la gestion du chômage, des interlocuteurs dans la relation d'emploi, ou encore des proches dans l'expérience vécue du chômage.

J'en donnerai trois exemples contrastés, glanés au cours de recherches différentes. Ces cas ont été choisis parce qu'ils illustrent l'émergence de la catégorie interprétative « trop vieux », dont les usages sont très répandus, même s'ils sont peu visibles. En effet, l'explication par l'âge des difficultés rencontrées pour obtenir un emploi émaillent de nombreux entretiens biographiques de chômeurs (Demazière, 2002b), et elle est mentionnée par près de 40 % des chômeurs quarantennaires en réponse à une question à choix multiples (Demazière, Pignoni, 2002). La catégorisation vise chaque fois à donner du sens à une faible employabilité relative, ce qui constitue un élément de convergence avec la logique gestionnaire. Elle est d'autant plus mobilisée par les chômeurs que ceux-ci occupaient des positions basses dans l'emploi et ont de piètres atouts dans la concurrence sur le marché du travail. Néanmoins, chez les quinquagénaires, l'interprétation de la situation à partir de l'âge est répandue de manière plus transversale aux positions sociales, sans doute parce qu'elle entre en correspondance, au moins formellement sinon en termes de signification – nous le verrons –, avec les frontières de la catégorie gestionnaire : elle est par exemple très présente parmi la fraction la plus âgée des cadres bancaires incités, voire forcés, à un départ volontaire de l'entreprise où ils avaient réalisé toute leur carrière (Chérain, Demazière, 1992).

Aussi, les trois cas privilégiés ici ne dressent pas un tableau représentatif des conditions d'usage de la catégorie « trop vieux ». Mais ils visent à en montrer des significations contrastées, produites dans des situations d'interactions variées et correspondant à des formes argumentatives diverses. Aussi ces exemples se différencient par les situations d'énonciation (une interaction entre un chômeur et un agent de l'ANPE, un entretien biographique entre un chômeur et un sociologue enquêteur, un récit et des observations de rencontres entre chômeurs au sein d'une association), par les contextes de catégorisation (la gestion d'un contrôle administratif portant sur la qualité de chômeur, le compte-rendu d'épreuves d'employabilité et de démarches de recherche d'emploi, la participation à un collectif de chômeurs organisés), par les processus d'interprétation (une conversation à mots couverts organisée autour de la qualification de la situation, la réflexivité personnelle face au mutisme des interlocuteurs de la relation d'emploi, des échanges amicaux et réciproques entre proches). La catégorie « chômeur âgé » apparaît alors tour à tour comme officieuse, muette puis inversée, de sorte que les trois exemples retenus mettent en exergue l'hétérogénéité des registres gestionnaire et interprétatif de la catégorisation sociale, mais aussi la diversité de leurs articulations réciproques.

CONTROLE ADMINISTRATIF ET CATEGORIE OFFICIEUSE

Le premier exemple est fourni par l'interaction entre un agent de l'ANPE et Léon, chômeur depuis quatre ans et convoqué à ce titre pour faire le point sur sa situation par rapport à l'emploi. Au moment où cette interaction s'est déroulée, Léon est âgé de 56 ans. Il a commencé à travailler à 15 ans comme ouvrier menuisier, puis il est devenu chef d'équipe, contremaître et enfin cadre responsable de la production dans une fabrique de meubles, dont il a été licencié au bout d'une trentaine d'années.

Depuis cette perte d'emploi il est au chômage. Il a épuisé ses droits à indemnisation au titre de l'assurance chômage et perçoit simplement l'allocation de solidarité spécifique versée par l'État. L'échange qui a été observé au guichet de l'ANPE est organisé autour de la place de l'âge de Léon dans la qualification de sa situation : progressivement son âge devient un trait dominant et essentiel, une caractéristique déterminante pour apprécier le présent et anticiper l'avenir. La catégorisation d'âge est présente dans les esprits des interlocuteurs, qui conduisent des stratégies discursives subtiles pour vérifier qu'ils partagent la même définition, inacceptable, de la situation. L'interaction porte sur la tension entre deux attributs possédés par Léon mais dont l'association est considérée comme problématique : être chômeur et être âgé. Elle échoue finalement à résoudre cette contradiction, dans la mesure où aucune sortie du chômage, que ce soit vers l'emploi ou la (pré-)retraite, n'est immédiatement accessible. La restitution du début et de la clôture de l'interaction permet de montrer le caractère ambigu de la catégorie « chômeur âgé » dès lors qu'elle concerne une personne particulière qui est coincée dans le chômage. En passant de la collection d'anonymes rendus invisibles par le découpage d'une tranche d'âge à un interlocuteur identifié comme pouvant être affilié à cette classe, l'activité de catégorisation change de sens : elle devient la construction d'un jugement qui ne porte pas tant sur la conformité de l'individu par rapport aux critères de codification que sur les conséquences d'un tel classement sur sa situation et son avenir personnels.

D'emblée Léon exhibe son âge pour expliquer qu'il n'a pas retrouvé d'emploi après son licenciement économique, et surtout qu'il n'a « plus tellement d'espoir » d'en obtenir un. En expliquant ainsi la prolongation de son chômage, il s'inclut dans la catégorie des « vieux comme nous », ce qui fait écho à la catégorie gestionnaire connue de son interlocuteur, légitime sa définition de situation, et l'affilie à une catégorie protectrice ou attractive. L'agent de l'ANPE réagit vivement à cette présentation de soi, en interrompant Léon pour lui signifier qu'il ne partage pas cette définition. Mais il ne propose pas d'interprétation concurrente, parce qu'il sait que le fait d'avoir 56 ans est un signal négatif pour la recherche d'un emploi, et, plus, est un trait saillant, qui suffit à discréditer son porteur : parce qu'il colle à la peau, fait corps avec l'individu, il est tenu pour un obstacle indépassable, pour un stigmate irréversible. Au seul examen du dossier administratif de Léon, l'agent avait déjà argumenté en ce sens auprès de l'enquêteur ; mais il ne peut d'emblée réduire la situation de Léon à cet attribut essentiel, car cela signifierait qu'il contribue à l'exclure du marché du travail. Aussi la signification de ce stigmate doit-elle être négociée, confrontée avec les aspirations ou projets de Léon. C'est pourquoi l'agent veut « voir », et invite Léon à sortir du discours sur les chômeurs âgés pour fournir des détails sur sa situation personnelle. En formulant la question rituelle sur la recherche d'emploi, il recadre l'interaction et rappelle implicitement la norme à la base du statut de demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE. Toutefois la forme de la requête met à distance cette règle car elle est conditionnée par les préliminaires, qui engagent l'interaction autour d'un indicible : les faibles chances de retour à l'emploi de Léon du fait de son âge, et, en raison même de cette explication, l'absence de solution à sa situation, l'incapacité des protagonistes à y remédier.

Léon au guichet de l'ANPE : un chômeur qui se dit trop vieux

L'interaction (observée et enregistrée) débute de la manière suivante :

L'agent : Vous avez reçu notre courrier. Hein ?

Léon : Oui. Avec un questionnaire. Je l'ai pas renvoyé, parce que, si vous voulez, moi j'ai plus tellement... C'est des questions... À mon âge, je crois que je peux plus tellement avoir d'espoir...

L'agent (le coupant) : Ah mais vous ne pouvez pas dire ça. On va voir votre situation. Je suis là pour vous aider quand même. Vous pouvez pas dire que vous n'avez plus d'espoir. Personne peut le dire. Vous savez, je reçois des demandeurs d'emploi tous les jours. Ben, disons, on sait jamais ce qui peut se passer. On a quelquefois des surprises.

Léon : Oui mais déjà, avec mon âge, j'ai pas tellement de possibilités, niveau stage et tout ça, c'est pas la peine, je veux dire je vais aller à l'école, alors bon, tout ça, je peux pas dire d'y aller. Vous devez connaître déjà le cas, les vieux comme nous... C'est pas facile. À partir d'un certain âge, les portes elles se ferment. C'est notre lot je crois, alors je vous dis dans ces conditions, je crois pas beaucoup, c'est triste à dire.

L'agent : On va voir. Où est-ce que vous en êtes au niveau de votre situation, pour travailler ? [...]

L'interaction se clôt comme suit :

Léon : Je sais bien, vous faites ce que vous pouvez, mais je n'ai pas tellement d'illusion. J'en ai eu, mais c'est passé. C'est bien simple maintenant dans les annonces on demande : moins de 40 ans. C'est à croire qu'un gars de 40 ans il n'est plus bon à rien. C'est toujours comme ça. Et moi à 57 ans ça m'élimine, on le sent dans les annonces. Elles sont plus ou moins légales par rapport au Code du Travail, mais il y a belle lurette que c'est dépassé. Les gens deviennent de plus en plus exigeants sur les critères, et les vieux se font éliminer de partout, c'est comme ça maintenant, il n'y a pas d'avance.

L'agent : On n'a pas le droit de mettre des choses comme ça dans les annonces. Quand vous le voyez, il faut le signaler, parce que c'est illégal.

Léon : Oui, mais ça sert à rien, parce que le patron qui veut recruter que des jeunes, il va le faire quand même. J'ai des connaissances dans des cabinets de recrutement, ils me l'ont dit : « faut pas espérer », à moins d'un coup de chance. Vous voyez il y a belle lurette que j'ai compris que je suis trop vieux. Alors, ben je continue de chercher, et puis quand je serai dispensé de recherche d'emploi, je ferai plus de bénévolat. Pour moi c'est comme une activité professionnelle. C'est dans mes cordes, et j'en tire des satisfactions.

L'agent : Je comprends, je comprends. Bon, de toutes façons, ça reste entre nous. L'essentiel c'est vis-à-vis de l'Assedic, bon, de montrer que vous prospectez, pour pas avoir d'ennui jusque la dispense. C'est ça l'important.

Léon : Oui, j'ai l'habitude maintenant. Il n'y a pas de problème. Et puis quand je serai dispensé, je sombrerai dans le bénévolat total. C'est pas de gaieté de cœur, mais à mon âge.

L'agent : Bon, voilà, je crois que là on a fait le tour. On peut pas tellement aller plus loin. Il faut attendre. Attendre la dispense quoi. Bon, en sachant que si vous avez une opportunité, il faut foncer. Voilà, je peux rien faire pour vous pour le moment je crois, mais si vous avez besoin, vous pouvez revenir me voir, si vous avez besoin.

[Fin de l'interaction]

La clôture de l'interaction montre l'ajustement sur une catégorisation située, affirmée comme locale et officieuse. Constatant, une fois de plus, l'absence de solution permettant d'obtenir un emploi, Léon dédouane l'agent de l'ANPE de toute responsabilité et situe celle-ci du côté de la sélectivité des recrutements, sur laquelle ni l'un ni l'autre n'ont de prise. Léon tire alors les conséquences de cette impossibilité, partagée, à agir pour corriger la sanction du marché. Il trace des perspectives d'avenir en évoquant le bénéfice, d'ici une année compte tenu de son âge, de la dispense de recherche d'emploi. Et surtout, en contradiction avec les obligations définissant son statut, il se redéfinit comme bénévole, et revendique une identité d'actif (« c'est comme une activité professionnelle », même s'il s'agit de « sombrer dans le bénévolat total »). L'agent de l'ANPE adhère à cette revendication, tout en rappelant que sa légitimité doit rester circonscrite au cadre de l'interaction, parce qu'elle est incompatible avec les règles de l'indemnisation que l'Assedic est en charge de faire respecter (« ça reste entre nous »). C'est bien parce que Léon est un chômeur âgé, trop âgé, c'est à dire qu'il se définit lui-même comme tel (plus exactement comme « trop vieux ») et que symétriquement il est reconnu ainsi, qu'un arrangement est trouvé aux marges de la catégorie statutaire de chômage.

Dans ce contexte de contrôle administratif, l'agent de l'ANPE est le relais des règles juridiques et administratives, et il ne produit pas d'interprétation ou d'argumentaire. C'est Léon qui explicite sa définition de sa situation, qui en tire les conséquences, qui explicite la catégorisation structurant l'interaction (« à mon âge, les vieux comme nous, trop vieux... »). Cette catégorisation n'est pas dicible par autrui dès lors que l'interlocuteur est porteur d'une parole institutionnelle ; elle ne peut qu'être revendiquée par le sujet auquel elle s'applique, et recevoir une approbation, une confirmation à demi-mots, édulcorée. Ce caractère (quasi) indicible a deux motifs : cette attribution est d'une part une condamnation heurtant le cours normal des relations intersubjectives, d'autre part un point de vue contradictoire avec les catégories gestionnaires ou statutaires. Car être « trop vieux », ce n'est pas être classé parmi les « chômeurs âgés » : c'est ne plus être chômeur tout en le restant faute de mieux, jusqu'à la possibilité d'accéder à un statut d'inactif (ici celui de dispensé de recherche d'emploi).

ÉPREUVE D'EMPLOYABILITE ET CATEGORIE MUETTE

Le deuxième exemple d'utilisation de l'âge comme principe de catégorisation des chômeurs est issu d'un entretien biographique réalisé avec Marcel, âgé de 49 ans. Au moment de l'entretien deux ans se sont écoulés depuis un licenciement économique qui a brutalement interrompu son parcours professionnel rectiligne : ayant débuté sa vie active à quatorze ans, il passe vingt-cinq années dans la dernière entre-

prise où il a travaillé en tant que tisserand-rubanier. Marcel souligne à plusieurs reprises son intense activité de recherche d'emploi (sollicitation de ses réseaux relationnels, tournée des entreprises locales appartenant au secteur d'activité dont il est issu, interpellations répétées et régulières de l'ANPE, et finalement inscription dans des agences de travail temporaire), tout en indiquant que ses efforts n'ont pas été couronnés de succès. Aussi c'est cette tension qu'il s'emploie à expliquer (voir *infra* les extraits d'entretien). Son âge est au centre d'une argumentation qui s'efforce de concilier deux points de vue : d'un côté il a acquis la certitude que l'obstacle principal à son recrutement est son âge (« c'est mon âge qui ne va pas. Mon âge il n'est plus bon pour maintenant »), de l'autre il n'a que peu d'indices pour étayer son interprétation (« on ne va pas me dire que je suis trop vieux »). Comment Marcel peut-il apprécier sa valeur sur le marché du travail, sur quoi peut-il se fonder pour comprendre ce qui lui arrive ? Il est plongé dans l'incertitude, et se résout à privilégier des épisodes ténus et obscurs (une scène dans une agence d'intérim, une autre à l'ANPE notamment) supposés marquer sa disqualification en raison de son âge.

**Marcel au cours de son entretien biographique :
« on ne va pas me dire que je suis trop vieux »**

Extrait de l'entretien réalisé par moi :

[...] L'interviewer : Si je comprends bien, vous avez fait beaucoup de démarches, vous avez beaucoup cherché, mais vous n'avez pas trouvé un nouvel emploi. Alors je me demande, comment vous expliquez ça ? Pour vous, qu'est-ce que cela veut dire ?

Marcel : Depuis ce temps là j'ai plus rien trouvé. Si, des petits boulots pour donner un coup de main à droite à gauche par des copains. Mais en attendant, c'est pas ça que je vais dire travailler. Comme j'ai dit, je pensais pas connaître quelque chose de si dur. Quand l'usine elle a fermé j'ai eu peur, je vais pas le cacher. On avait tous le trouillomètre, ça c'est vrai. Mais j'imaginais pas, alors là non. Je savais pas ce que c'était de chercher du travail. Je peux pas vous dire quoi faire pour avoir une embauche, vu que j'ai tout fait, tout, tout. Tout le tour des boutiques ici, et même jusqu'en Belgique que j'ai été. Qu'est-ce qu'il y a, c'est mon âge qui ne va pas. Mon âge il n'est plus bon pour maintenant. Ils prennent tous des jeunes et puis pour nous c'est même pas des miettes qu'il nous reste. C'est grave à dire ça.

L'interviewer : Qu'est-ce qui vous fait dire ça, on vous a parlé de votre âge ? Comment ça s'est passé ?

Marcel : Ben on ne va pas me dire que je suis trop vieux. Pas comme ça, c'est pas comme ça que ça se passe. C'est des hypocrites et tout ce qui s'en suit. Tu peux attendre des lettres qu'ils t'envoient même jamais. Ils ont même pas l'honnêteté de répondre. Oui, c'est comme ça maintenant. C'est plus d'aller voir le patron et discuter sur ton cas. Non, tu déposes ta candidature ça s'appelle maintenant à la secrétaire, et c'est : on vous écrira. Il n'y a que dans les machins d'intérim que là tu vois un peu les choses. C'est du travail saisonnier, même pour dire de travailler six mois, c'est déjà quelque chose. C'est là que j'ai dit, attention.

Ils m'ont posé la question : « 48 ans vous avez ? », « qu'est-ce que vous avez fait ? », « Ben j'ai fait 25 ans de rubanier ». Ils rigolent. [il rit] Ouais, comme ça. Je dis c'est quoi ça. « ben à votre âge, c'est dur » qu'ils me disent. « Faut pas trop compter parce que les entreprises elles prennent des jeunes, surtout avec ces machins d'intérim ». C'est de là que j'ai commencé à penser dans ma tête que si je suis trop vieux, comment que je m'en sors. Des fois quand je vais dans une entreprise je pose la question, comme quoi si je suis trop vieux faut le dire. Si c'est pour mettre mon CV à la poubelle, je préfère le reprendre. Moi ça me coûte. Et après niveau ANPE c'est pas mieux qu'est-ce qui se passe. J'ai fait beaucoup de demandes, mais sans donner satisfaction. Au début j'étais trop jeune, 48 ans j'avais. Alors il paraît que j'aurais eu 50 ans ça aurait été mieux quand même, parce qu'à ce moment là ils avaient des primes pour embaucher des 50 ans. Je sais pas à quoi se tenir, parce que je connais de mes collègues qui ont des 52, 53, 54 ans, ben ils ont rien eu non plus. Qu'est-ce que ça veut dire ça ? Moi ils vont me donner que eux ils ont pas eu ? Tout qu'est-ce qu'ils savent dire c'est que c'est dur pour tout le monde. Si t'es pas content avec ça c'est le même prix. Je l'ai dit après à l'ANPE, je dis : « 48 ans c'est déjà trop vieux vu qu'on trouve pas, et 50 ans c'est mieux. Je fais quoi ? Je me laisse attendre de vieillir ou quoi là ? » Ah non, il faut chercher du travail qu'ils disent. Mais si je suis trop vieux. Moi je suis dégoûté de chercher. Je me suis défoncé comme un con comme on dit. J'ai été deux ans. Je suis dégoûté, dégoûté de chercher. On dirait qu'on fait tout pour rien. Parce que malgré tout, je sais pas, si encore on aurait des réponses un petit peu motivées. Mais non, on a rien. C'est sûr qu'on va pas me répondre : vous êtes trop vieux. Alors c'est ça qui marche pas [...].

Le premier épisode est un échange, restitué de manière très succincte et elliptique, avec des membres du personnel d'une agence d'intérim qui ont manifesté ostensiblement et crûment à Marcel que son âge posait un problème (« ils rigolent [...] Ben votre âge c'est dur qu'ils me disent »). L'âge est mentionné comme un problème, mais Marcel n'est pas catégorisé, par exemple comme « âgé » ou « trop vieux ». C'est plutôt qu'il est non-jeune, c'est à dire en dehors de la cible privilégiée des entreprises de travail temporaire : « les entreprises elles prennent des jeunes, surtout avec ces machins d'intérim ». Cette précision corrobore son expérience directe, puisque ses enfants, eux, travaillent par intérim et qu'il a tenté de faire comme eux. C'est néanmoins la première fois que l'âge est socialement qualifié dans le récit de Marcel, ce qui le conduit à réinterpréter l'accumulation de vaines tentatives comme autant de signes convergents d'une sélection par l'âge : (« de là j'ai commencé à penser dans ma tête que si je suis trop vieux »). Mais Marcel n'a jamais entendu qu'il était « trop vieux », cette catégorisation apparaissant ici encore comme socialement indicible, muette. C'est lui qui est désormais enclin à comprendre de la sorte le silence des employeurs qu'il démarché. C'est lui qui endosse cette catégorie pour la jeter à la face de ses interlocuteurs dans les entreprises qu'il prospecte (« comme quoi si je suis trop vieux il faut le dire »). Dans sa quête d'un soutien auprès de l'ANPE la catégorisation d'âge est également présente, mais s'y mêle deux points de vue : d'une part la perspective gestionnaire, selon laquelle il n'est pas assez vieux pour être reconnu comme « chômeur âgé » (ses 48 ans ne suffisent pas et il lui faut

attendre de vieillir), ce qu'il interprète comme « trop jeune » ; d'autre part la perspective interprétative qui disqualifie la précédente puisque ses collègues plus âgés « n'ont rien non plus », de sorte qu'il se considère finalement « trop vieux » et estime qu'il ne sert à rien de vieillir.

Faisant le bilan de ses difficultés de reclassement professionnel, Marcel mobilise toutes les réponses qu'il a obtenues – qu'on lui rétorque qu'il est trop jeune, qu'on lui annonce qu'il n'est pas (plus assez) jeune, qu'on ne lui donne aucune explication – pour argumenter qu'il est « trop vieux », pour interpréter le sens de sa situation autour de la catégorie d'âge. En définitive aucun des autres significatifs de la recherche d'emploi ne prononce la sentence et ne prend en charge la condamnation. Personne ne dit à Marcel qu'il est « trop vieux ». Comme lui-même l'exprime fort lucidement : « c'est sûr qu'on va pas me répondre : vous êtes trop vieux ». C'est donc le chômeur qui endosse progressivement des disqualifications, sans qu'il y ait de catégorisation explicite, sans usage langagier de la catégorie de la part d'autrui. C'est lui qui interprète des indices, qui met des événements en relation, qui relie des séquences vécues, pour formuler ce que personne n'a formulé, ne peut formuler. Finalement Marcel est découragé car si on le considère comme trop vieux, cela ne sert plus à rien de chercher un emploi, et l'engagement dont il a fait preuve dans la recherche d'emploi apparaît comme un jeu de dupes (« je suis dégoûté de chercher »). C'est dire combien il est las d'être immergé dans un univers dont les règles ne sont pas sûres, pas lisibles, et où il est confronté à une série d'épreuves et de jugements peu explicites mais pourtant fortement discriminants. La catégorisation muette utilisée par Marcel pour donner du sens à sa situation (il ne trouve pas d'emploi parce qu'il est trop vieux) est à la fois un renversement de la signification de la catégorie gestionnaire et le résultat de l'envahissement subreptice de son expérience relationnelle par celle-ci : être « trop vieux » ce n'est pas (forcément) être classé parmi les « chômeurs âgés », mais c'est ne plus être considéré comme chômeur par ceux qui recrutent tout en restant condamné à ce statut.

EXPERIENCE COLLECTIVE ET CATEGORIE INVERSE

Le troisième exemple est issu d'une enquête au sein d'associations et de collectifs de chômeurs organisés. Il concerne Henri, un ouvrier imprimeur dont le parcours professionnel a été interrompu avec la fermeture de l'entreprise dans laquelle il travaillait depuis plus de vingt ans. Licencié économique, il a adhéré à une convention de conversion, pendant laquelle il a suivi deux stages d'aide à la recherche d'emploi et de mobilisation professionnelle. L'équipe de reclassement lui a également proposé trois offres d'emploi, mais il n'a été recruté sur aucun de ces postes. Au moment où il est interviewé il est au chômage depuis plus de deux ans et demi (auxquels s'ajoutent les six mois passés en convention de conversion). Il est âgé de 55 ans et, depuis un peu plus d'une année, il est devenu un membre très actif d'un groupe de chômeurs affilié au réseau Agir ensemble contre le Chômage (AC !). S'il n'a pas eu d'expérience antérieure de militantisme politique ou syndical, Henri déclare une sensibilité politique « nettement à gauche », se dit proche des mouvements pacifistes, et précise qu'il est « du côté des communistes mais pas du P.C. ». Il commence l'entretien que je lui ai proposé, après l'avoir côtoyé à plusieurs reprises lors de réunions de son groupe, en retraçant son itinéraire professionnel, puis évoque longuement ses activités bénévoles et militantes. L'extrait reproduit ci-dessous est isolé de

cette partie, et il est initié par une relance portant sur les articulations entre recherche d'emploi et engagement dans l'action collective. Or Henri situe la catégorisation d'âge, « trop vieux », au cœur de cette tension.

**Henri au cours de son entretien biographique :
« trop vieux. C'est marrant de le dire comme ça »**

Extrait de l'entretien réalisé par moi :

[...] L'interviewer : Je voudrai vous demander comment ça se passe pour vous au niveau de la recherche d'emploi, avec ces activités militantes que vous avez, qu'est-ce que ça veut dire pour vous de rechercher un emploi ?

Henri : Ah là c'est une question difficile. C'est pas que je suis embarrassé, mais c'est vrai que c'est compliqué de voir ces deux côtés de ma vie de chômeur [rires]. Je le dis trop sérieusement, parce que je peux vous dire que ça me pose aucun problème. Au début peut-être, oui, plus. Mais maintenant j'ai tourné la page. Tenez, après la manifestation sur l'Unedic j'ai été convoqué à l'ANPE. Pas étonnant dans le sens qu'ils avaient vu ma photo dans le journal. On ne pouvait pas la rater de toutes façons. Ils ont voulu me remonter les bretelles : « attention vous aurez des ennuis si vous continuez comme ça. Etre chômeur ça veut pas dire passer son temps à défiler dans les rues. Vous avez un travail, c'est de rechercher un emploi ». Moi j'ai dit que je ne demande pas mieux de travailler, mais j'ai pu constater qu'il n'y avait rien pour moi. Si je n'ai pas trouvé de travail, ce n'est pas de ma faute. J'ai fait tout mon possible, mais c'est mon âge qui coince. Voilà ce que j'ai dit. Et je peux vous avouer qu'ils ont pas trop insisté, parce que ça ils le savent aussi que je suis trop vieux. C'est marrant de le dire comme ça, parce que c'est la stricte réalité. Je suis trop vieux pour ceux qui recrutent. C'est leur choix de dire que je ne suis pas quelqu'un d'intéressant pour eux. Moi j'ai voulu m'adapter, parce que je considère que c'est pas la peine de se battre contre des moulins à vent. Qu'est-ce que j'y peux ? Rien. Est-ce que je peux changer leur mentalité ? Je ne crois pas hein. Alors je ne vais pas me tirer une balle dans la tête pour ça.

L'interviewer : Qu'est-ce que vous voulez dire ?

Henri : Justement voilà, je me suis dit que je pouvais passer mon temps à des choses plus utiles que de faire semblant de chercher du travail. Et c'est comme ça que j'ai pris contact avec cette association AC ! qui se bat pour les chômeurs. Et alors justement comme j'ai du temps j'ai fait de plus en plus de choses. J'ai commencé par donner un coup de main à la permanence d'accueil parce que de toutes façons j'adore parler avec les gens, discuter, et puis les aider si c'est possible, faire quand même un peu bouger les choses. Et après comme j'étais disponible, ça a été de rédiger les tracts qu'on décidait en réunion, organiser les actions revendicatives [...] Tout ça, ça a avancé comme ça, j'ai pris des initiatives et j'ai jamais fait défaut. Et je peux vous dire que personne m'a dit que j'étais trop vieux. Oui, des fois il y a des jeunes qui me charrient un peu : Henri l'ancien, ils disent. Mais c'est pas méchant, au contraire, c'est sympathique, ça veut dire qu'on apporte tous quelque chose de différent, et bon on discute si on n'est pas

d'accord. On est des vieux, des jeunes, des hommes, des femmes, des syndicalistes et des non syndiqués. C'est comme ça, et il n'y a pas de hiérarchie. Chacun apporte ses idées, ses expériences et on met tout en commun, on échange, on décide. On est tous sur un même pied. Pour moi je peux dire que j'ai profité d'être vu comme quelqu'un de trop vieux par certains pour faire des choses beaucoup plus enrichissantes. Oui, c'est un peu comme ça, c'est pas une revanche je vais dire, mais c'est un peu ça [...].

Quand Henri se dit « trop vieux » il tire les enseignements de ses vaines tentatives de recherche d'emploi. Il répercute les jugements de « ceux qui recrutent » sur sa candidature. Cette définition de sa situation est suffisamment crédible et solidement établie pour qu'il puisse l'opposer aux agents de l'ANPE qui lui reprochent de ne pas faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi et le menacent de représailles parce qu'il participe à des manifestations au lieu de rechercher un emploi (« ils le savent aussi que je suis trop vieux »). Être un chômeur « trop vieux », et être reconnu comme tel, c'est ne plus être un chômeur ordinaire, c'est pouvoir s'affranchir de contraintes et d'obligations attachées au statut juridique de demandeur d'emploi. C'est par ce glissement que Henri explique son engagement dans une association de chômeurs. Disqualifié en raison de son âge, sans espoir de retrouver un emploi (« j'ai pu constater qu'il n'y avait rien pour moi »), il se détourne de la recherche d'emploi parce que cette activité a perdu toute signification (« c'est pas la peine de se battre contre des moulins à vent »). En changeant d'espace social, il conserve son âge, et même plus, dans les deux cas son âge fait l'objet de catégorisations, mais de « trop vieux » sur le marché du travail, il devient « l'ancien » aux yeux des plus jeunes, manière de souligner une communauté d'appartenance malgré des différences d'âge.

Ces deux qualifications de l'âge de Henri sont très différentes et s'inscrivent dans des univers de référence nettement contrastés : dans un cas le marché du travail, la compétition entre les demandeurs d'emplois et les relations asymétriques entre candidats et recruteurs, dans l'autre l'action collective, la coopération entre militants et les relations symétriques entre pairs pour la réalisation d'un objectif commun. Quand « ceux qui recrutent » catégorisent, c'est pour dire que Henri est « trop vieux ». Ici aussi ils le disent en silence, ils voient plus qu'ils ne disent, puisque Henri rapporte son expérience « d'être vu comme quelqu'un de trop vieux ». Ce jugement est suffisamment convaincant pour être admis par les agents de l'ANPE comme une explication acceptable aux échecs essuyés dans la recherche d'emploi, et comme une justification crédible à l'arrêt de ces activités. Mais Henri n'endosse pas ces jugements répétés et convergents, il ne les intériorise pas comme des stigmates, mais en tire les conséquences pratiques, cherche à « s'adapter », et finalement à en « profiter ». C'est ainsi qu'il a déserté les espaces dans lesquels la catégorisation est opérante, afin d'éviter la confrontation avec les jugements d'employabilité des recruteurs et intermédiaires de l'emploi.

L'autre manière de le catégoriser en termes d'âge est toute différente : elle est verbalisée explicitement (« Henri l'ancien ils disent »), elle puise à un registre familier proche de la plaisanterie (« des fois il y a des jeunes qui me charrient un peu »), elle est considérée comme une information pertinente sur l'identité, pas seulement

sur la situation, de Henri (« ça veut dire qu'on apporte tous quelque chose de différent »). Elle est une catégorie indexicale, locale, indissociable du contexte d'interaction dans lequel elle est produite. Elle résulte d'un processus opposé à la catégorisation comme « trop vieux », qui est généralisante et sérielle, condense le déroulement d'une succession d'échanges similaires, n'existe que par la répétition dans des contextes d'interaction indépendants les uns des autres. Ces deux processus contribuent pourtant de conserve à structurer le récit de Henri et sont des ressources argumentatives lui permettant de définir sa situation : il a subi une stigmatisation, n'intériorise pas le stigmate, s'engage dans l'action organisée des chômeurs, y restaure sa valeur sociale à ses propres yeux, y trouve une autre mise en forme de son âge. La catégorie gestionnaire « chômeur âgé » constitue la toile de fond de la situation de Henri, et elle prend dans le cours de sa vie des valeurs polaires selon les points de vue adoptés et les interlocuteurs rencontrés, tantôt « trop vieux » pour être chômeur – c'est à dire prétendant légitime à un emploi, tantôt « l'ancien » et chômeur – c'est à dire participant légitime à un projet militant.

3. CATEGORIES DISCRETES ET CATEGORISATIONS CONTINUES

Dans la perspective des politiques publiques, l'attention portée à l'âge des chômeurs vieillissants pointe les difficultés particulières que ceux-ci affrontent dans la compétition pour les emplois, et vise à les compenser par des aides publiques de toutes sortes. La catégorie « chômeurs âgés de plus de 50 ans » fixe des limites précises dans le processus continu de vieillissement de la main d'œuvre, cristallisant ainsi une convention. Mais qu'est-ce que cela signifie pour l'analyse sociologique des catégories sociales ? Faut-il en déduire que « les classifications par âge (mais aussi par sexe ou, bien sûr, par classe...) reviennent toujours à imposer des limites et à produire un *ordre* auquel chacun doit se tenir, dans lequel chacun doit tenir sa place » (Bourdieu, 1980) ? En première analyse, la réponse paraît positive : la limite d'âge fixée par la catégorie gestionnaire « chômeurs âgés » définit un filtre impératif à l'entrée de dispositifs publics ; l'âge est un critère discriminant pour l'accès aux emplois vacants ; l'âge est considéré par les chômeurs les plus âgés comme un handicap. Mais quel est cet « ordre » que produit la catégorie « chômeurs âgés » ? Ordonne-t-elle la file d'attente du chômage ? Renverse-t-elle ce classement ? Les effets produits ne sont ni automatiques ni univoques, car la catégorie gestionnaire fonctionne aussi comme un repère permettant à divers acteurs de guider leurs conduites : recruteurs qui trient les *curriculum vitae*, qui sélectionnent des candidats, qui évaluent les atouts des postulants ; chômeurs qui interprètent leurs expériences de recherche d'emploi, qui construisent des systèmes de croyances professionnelles, qui définissent leurs perspectives d'avenir, etc. Dans ces registres, être âgé est généralement affecté d'une connotation négative, convergente avec le ciblage administratif, mais sans participer à la logique volontariste de compensation du handicap, d'inversion du sens du signal.

Qu'est-ce qu'être âgé ? La réponse ne se réduit pas aux bornes de la catégorie officielle. Pour les recruteurs comme pour les chômeurs il s'agit de transformer l'âge en « trop vieux », et même si les bornes conventionnelles définies par le droit sont un guide pour la formulation de cette catégorie interprétative, les limites de celle-ci restent inévitablement floues et épaisses. Le tracé des frontières entre âgé et non âgé

est déplacé continuellement, et dans des directions opposées : certains chômeurs refusent d'être considérés comme trop vieux alors qu'ils ont passé depuis longtemps la borne des cinquante ans, tandis que d'autres qui ont dix ou vingt ans de moins expliquent leurs difficultés à trouver un emploi par le fait qu'ils sont trop vieux. Dire « trop vieux », que l'on se qualifie comme tel ou que l'on attribue cette définition à autrui, ce n'est pas se situer dans les intervalles fixés par les catégories gestionnaires, c'est interpréter des épisodes biographiques et des événements vécus, c'est construire le sens d'interactions nouées et de jugements perçus. Cette catégorisation est un processus continu et multipolaire. Il est clairement apparu que la catégorisation d'âge n'avait pas la même signification pour Léon dans ses négociations avec un agent de l'ANPE, pour Marcel dans la production de son récit biographique, pour Henri dans l'argumentation de son engagement associatif et militant.

Les catégories gestionnaires procèdent par un découpage qui discrétise la continuité caractéristique de l'âge, de sorte que tout individu peut être classé avec rigueur et exactitude dans, ou en dehors de, la catégorie. Elles dressent des barrières dont le franchissement dépend exclusivement des conséquences mécaniques des règles de catégorisation. Elles instaurent des effets de seuil qui fonctionnent indépendamment des stratégies individuelles ou institutionnelles : tout individu, en l'occurrence tout chômeur, peut être classé parmi les « âgés de plus de cinquante ans » (ou les « non plus de cinquante ans »), et ceci sans mobilisation de quelque interprétation de la part de quiconque. Or la catégorie « âgés de plus de cinquante ans » s'oppose très précisément à celle de « trop vieux », car cette dernière est une catégorie informelle (et non pas formelle), indicible (et non pas explicite) (Demazière, 2002), même si elle est d'une précision extrême dans son sens, puisqu'elle signifie forcément trop vieux, définitivement trop vieux, c'est à dire fini.

Revenons sur les deux contrastes : les caractères informel et indicible. Le premier indique que les frontières de la catégorie ne sont pas précises et codifiées, mais que ses limites sont, au contraire, épaisses et extensibles. Comment savoir si un chômeur (ce peut être soi-même) est « trop vieux » ? Il n'existe pas de règle de référence sur laquelle s'appuyer pour trancher la question. Ce n'est que la catégorisation elle-même qui permet de répondre, c'est à dire l'exposition à des situations où la catégorisation en termes d'âge est mobilisable, la multiplication des expériences dans lesquelles le chômeur est catégorisable dans ce registre. La catégorie d'âge n'existe pas en dehors d'un travail interprétatif, et plus précisément d'une accumulation d'interprétations, plus ou moins convergentes ou dissemblables. En l'absence de règle établie, stabilisée, formulée et partagée permettant de trancher dans le flou des catégories, cette catégorisation est incertaine, discutable, polémique, composite, hétérogène, interactive. Celle-ci se différencie encore de la catégorie gestionnaire par le fait qu'elle fonctionne de manière implicite, et même indicible. Qui peut dire que tel chômeur est (trop) « vieux » ? En général personne ne le dit, du moins ne le dit à l'intéressé, et c'est dans les récits (auto)biographiques que l'on trouve des formulations explicites de cette catégorisation, plutôt que dans les échanges que les chômeurs vivent avec des partenaires de la relation d'emploi, des autres significatifs porteurs de jugements d'employabilité. Il y a en effet un paradoxe à ces jugements d'employabilité, au moins pour ce qui concerne l'association du chômage et de l'âge : c'est qu'ils ne sont pas argumentés, soit parce qu'ils sont totalement muets (par exemple quand une candidature n'attire pas de réponse en retour) soit parce



qu'ils sont euphémiques (par exemple quand on dit que vous ne faites pas l'affaire parce qu'on prépare l'avenir à long terme), soit parce qu'ils sont fondés sur d'autres principes de justification (par exemple la non-sélection est expliquée par l'ancienneté de la qualification). La catégorisation d'âge semble fonctionner de manière muette, non dite, et indicible car socialement peu légitime. Et pourtant elle ne va pas sans dire, puisque tout l'enjeu est bien, pour tous les interactants, de savoir si elle s'applique ou pas, et d'en tirer les conséquences. Dans ces jeux, le chômeur a de bien faibles ressources, puisqu'il est la cible d'une catégorie gestionnaire dont l'efficacité réside plus dans un effet de label que dans l'inversion de la file d'attente, mais aussi puisqu'il ne se trouve pas en position de force dans les situations de recherche d'emploi où se négocient les catégories interprétatives et leur légitimité, ou encore puisqu'il a toutes chances de connaître des épreuves d'employabilité dont la convergence contribue à une auto-catégorisation qui met des mots sur les choses, comme si le rideau, ou le couperet, tombait.

Didier DEMAZIERE

CNRS, Laboratoire PRINTEMPS, UMR 8085
Université de Versailles – Saint-Quentin-en-Yvelines
47 Boulevard Vauban, 78047 GUYANCOURT cedex
didier.demaziere@printemps.uvsq.fr

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BLANCHET D., MARIONI P., 1996, L'activité après 55 ans : évolutions récentes et éléments de prospective, *Économie et Statistique*, 300, 105-119.
- BOURDIEU P., 1980, *Le sens pratique*, Paris, Minuit.
- BRUBAKER R., 2001, Au-delà de l'identité, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 139, 66-85.
- CASTEL R., 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CHERAIN A., DEMAZIERE D., 1992, Une réduction d'effectifs basée sur le volontariat : le cas d'une banque, *Formation Emploi*, 37, 26-40.
- DANIEL C., TUCHSZIRER C., 1999, *L'État face aux chômeurs. L'indemnisation du chômage de 1884 à nos jours*, Paris, Flammarion.
- DARES, 1996, *40 ans de politique de l'emploi*, Paris, La Documentation Française.
- DEMAZIERE D., 2002, *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?*, Paris, Belin.
- DEMAZIERE D., 2002b, Rechercher un emploi. Récits d'expériences et modèles d'action, multigr. Laboratoire Printemps.
- DEMAZIERE D., 2001, Quand les chômeurs vieillissent. Dispositifs de gestion des chômeurs et catégorisations sociales, *Journées sur les dispositifs de gestion*, Saint-Quentin-en-Yvelines, 4-5 octobre.
- DEMAZIERE D., 1995, *La sociologie du chômage*, Paris, La Découverte.
- DEMAZIERE D., PIGNONI M-T., 2002, Situations et parcours des chômeurs. Résultats de l'enquête statistique française, *Workshop sur les institutions et expériences du chômage. Comparaison France-Brésil-Japon*, Sao Paulo, 23 août.
- EYMAR-DUVERNAY F., MARCHAL E., 1997, *Façons de recruter. Le jugement de compétences sur le marché du travail*, Paris, Éditions Métailié.
- GADÉA C., LALLEMENT M., 2001, French Sociology and Time : Origin, Development, and Current Research, *KronoScope*, 1-2, 101-128.
- GARRAUD P., 2000, *Le chômage et l'action publique. Le bricolage 'institutionnalisé'*, Paris, L'Harmattan.
- GAULLIER X., 1999, *Les temps de la vie. Emploi et retraite*, Paris, éditions Esprit.
- GOFFMAN E., 1982, trad. fr. 1988, L'ordre de l'interaction, in Goffman E., *Les moments et leurs hommes*, Paris, Seuil/Minuit, 186-230.
- GOFFMAN E., 1977, trad. fr. 2002, The arrangement between the Sexes, *Theory and Society*, 4, 301-331.
- GUILLEMARD A-M., 1972, *La retraite, une mort sociale. Sociologie des conduites en situation de retraite*, Paris, La Haye, Mouton.
- LEDROUT R., 1966, *Sociologie du chômage*, Paris, PUF.
- MARCHAND O., SALZBERG L., 1996, La gestion des âges à la française, un handicap pour l'avenir ?, *Données Sociales*, INSEE, 165-173.
- MARPSAT M., 1984, Chômage et profession dans les années trente, *Économie et Statistique*, 170, 53-69.
- MARUANI, M., REYNAUD, E., 1993, *Sociologie de l'emploi*, Paris, PUF.
- QUESNEL J., 1969, *Le chômage ouvrier ? Un diagnostic, des remèdes*, ronéo, CIEDEHL.
- ROSE J., 1998, *Les jeunes face à l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.
- ROUAULT-GALDO D., 1992, Chômage de longue durée : les handicaps structurels peuvent-ils être compensés par les comportements ?, in Coutrot L., Dubar C.,



(dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française, 231-258.

SACKS H., 1974, On the analysability of stories by children, in Turner R. (ed.), *Ethnomethodology*, Harmondsworth, Penguin Books, 216-232.

TOPALOV C., 1994, *Naissance du chômeur 1880-1910*, Paris, Albin Michel.

WIDMER J., 1983, Remarques sur les classements d'âge, *Revue Suisse de Sociologie*, 9-2, 337-363.