



Une intégration professionnelle contrastée

Les conditions du retour à l'emploi des seniors¹ sont appréhendées ici à partir de leurs récits. Ils confirment certains des enseignements du chapitre précédent puisque les conditions d'emploi varient peu avant et après une période de chômage. Les seniors ont cependant connu des transformations importantes de leurs conditions d'emploi au cours de leur carrière. Dans la plupart des cas il existe un moment charnière où le maintien sur le marché du travail devient problématique. La manière dont ce problème est résolu fait apparaître deux types de trajectoires. D'un côté, celles où les salariés parviennent à (ré) intégrer le cœur du marché du travail (l'emploi stable et durable) et à s'y maintenir, en dépit de passages parfois vers des emplois précaires, de l'autre, celles où les conditions d'emploi se dégradent ou ne s'améliorent pas. Les conditions du dernier retour à l'emploi s'inscrivent donc dans un processus souvent bien antérieur à la dernière période de chômage.

Les personnes que nous avons interviewées ont retrouvé un emploi durant l'année 2006 après avoir connu une période de chômage. Elles sont peu nombreuses à exercer leur activité dans le cadre d'un CDI. La plupart en effet travaillent dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, de contrats aidés ou bien encore comme travailleur saisonnier ou travailleur intérimaire. D'autres enfin travaillent à leur compte. L'impression générale qui se dégage de l'observation de la forme juridique des emplois est celle de la précarité². Ce sentiment est plus nuancé lorsqu'on prend également en compte le rapport au travail et les conditions de travail. Au regard de la classification proposée par le sociologue Serge Paugam³, une faible partie de la population étudiée bénéficie des conditions de travail et d'emploi qui les rapprochent de « l'intégration assurée » (avoir un emploi stable et être satisfait de ses conditions de travail). Pour autant, le nombre de ceux qui se trouvent dans une situation opposée n'est pas beaucoup plus important. En fait, la plupart des personnes que nous avons rencontrées sont dans une

¹ Le terme « seniors » est utilisé dans ce texte par commodité d'écriture. Il désigne en effet les personnes qui ont été interviewées dans le cadre de l'étude menée par la DRTEFP (cf encadré méthodologique), c'est-à-dire des personnes résidant en Picardie, âgées de plus de 50 ans qui ont retrouvé un emploi en 2006 après avoir été demandeur d'emploi. Cette étude a été réalisée en collaboration avec Didier Graff (DRTEFP-Picardie), Christèle Assegond et Jean-Philippe Fouquet (CITERES, Université François Rabelais de Tours).

² Dans les études sur la précarité de l'emploi les travailleurs non-salariés occupent une position ambivalente. Le travail indépendant est souvent décrit comme un moyen de créer son propre emploi. Il s'incarne alors dans la figure très positive du chef d'entreprise. Mais dans les faits, les non-salariés ne sont pas un groupe homogène, une partie d'entre eux se trouve même dans des situations économiques délicates du fait des difficultés que peuvent rencontrer leur activité mais aussi d'une protection sociale qui leur est plus défavorable. Il faut ajouter que la logique de l'auto emploi ne va pas de soi pour qui n'est pas préparé à cette forme de travail et qu'elle peut s'apparenter à du salariat déguisé, ce qui est le cas d'une des personnes rencontrées.

³ « Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle », PUF, 2000.



situation intermédiaire. Elles occupent des emplois plutôt précaires, mais se disent satisfaites de leur emploi et de leurs conditions de travail ou bien elles occupent des emplois stables mais ne sont pas satisfaites de leur travail.

Ce portrait de l'intégration professionnelle des seniors évolue peu entre la période actuelle et celle qui a précédé la dernière période de chômage. La majorité des seniors occupait un emploi « précaire » (CDD, Intérim, vacation, etc.). Ceci est compréhensible pour ce qui est des saisonniers et des travailleurs intérimaires, pour lesquels le chômage fait partie du cours normal de leur activité professionnelle (certains les considèrent comme des périodes de « congés », sans toutefois se laisser abuser par cet abus de langage). À l'inverse, une bonne partie de ceux qui occupent un emploi en CDI aujourd'hui bénéficiaient déjà d'un tel contrat de travail avant d'être au chômage.

La discontinuité des trajectoires professionnelles

Le sentiment de continuité des conditions d'emploi ne résiste cependant pas à l'examen du parcours professionnel des seniors sur le plus long terme. Alors que la précarité de l'emploi concerne une bonne partie de notre échantillon, la très grande majorité a connu de longues périodes d'emploi stable, le plus souvent en CDI. La stabilité de l'emploi a souvent permis une ascension professionnelle en interne. Ainsi certaines ont passé plus de 30 ans dans la même entreprise, à l'instar de Monsieur F dont la trajectoire incarne l'idéal de la carrière « fordiste » : un emploi durable accompagné d'une progression salariale par l'amélioration de la qualification. Il entre dans une entreprise d'outillage à peine son CAP obtenu et débute comme rectifieur pour ensuite « gravir tous les échelons ». Au moment de son licenciement économique, il occupait des fonctions de cadre intermédiaire.

Des mobilités professionnelles volontaires

La stabilité de l'emploi peut s'envisager autrement qu'au sein d'une même entreprise, puisque certains ont connu des trajectoires moins linéaires. Les emplois sont plus nombreux, mais il ne s'agit pas de parcours professionnels précaires, puisque ces personnes sont actrices de leur mobilité professionnelle. Le dynamisme du marché du travail leur a ainsi rendu possible de quitter un employeur

sans avoir trop de crainte de connaître le chômage. Les motivations sont multiples : rechercher de meilleurs revenus, parfois une meilleure ambiance de travail, faire évoluer sa carrière⁴, mieux concilier les exigences de la vie familiale et de la vie professionnelle. Dans ce cas de figure c'est moins la stabilité de l'employeur qui importe que celle du marché du travail, mais il génère également le sentiment et la volonté de maîtriser le déroulement de sa vie professionnelle. Pour une grande partie des personnes que nous avons interviewées, le contraste entre cette période de la vie professionnelle et la situation au moment de l'enquête est très frappant. Les mots utilisés « à cette époque » « avant, c'était comme ça » par nos interlocuteurs expriment l'idée que les temps ont changé : il est moins facile de trouver du travail et plus généralement de se maintenir en activité. La plupart des récits que nous font les seniors de leur trajectoire professionnelle passent ainsi par un temps où le cours de leur histoire se retourne. Ce moment de « rupture » du cadre professionnel survient avec la perte d'un emploi qui s'ouvre sur une période de chômage plus difficile que celles qui sont éventuellement déjà survenues. Il se signale aussi dans l'apparition de mobilités contraintes par le renversement de la dynamique du marché du travail.

L'influence du cadre familial sur le parcours professionnel

Le cadre familial participe également fortement à l'orientation des parcours professionnels. Les exemples se trouvent surtout chez les femmes qui se sont arrêtées pour élever leurs enfants et qui reprennent une activité professionnelle soit après que leurs enfants sont devenus autonomes, soit après un divorce. Il y a aussi la situation de celles qui ont du travailler comme aide familiale aux côtés de leur conjoint. Ces dernières reviennent à l'emploi après la faillite de l'entreprise ou après une séparation. Dans la plupart des cas le retrait de la vie active ou du salariat se paye par une déqualification, ce qui complique le retour à l'emploi salarié et aussi par un accroissement de la pression financière sur le retour à l'emploi en raison de l'absence de cotisations sociales pendant la période de retrait de l'emploi salarié. Cette pression est d'autant plus forte que la période durant laquelle les personnes ont travaillé sous ce statut est longue et que vivant seules, elles ne peuvent compter que sur leurs revenus.

La rupture de la trajectoire professionnelle se manifeste donc de plusieurs manières.

⁴Les progrès de carrière se mesurent soit d'une façon verticale par l'augmentation du salaire, ou des responsabilités, mais aussi de façon horizontale par la recherche d'un cadre de travail conforme aux aspirations professionnelles ou familiales.



res mais elle se caractérise par une transformation du positionnement sur le marché du travail ainsi que de la manière dont la personne envisage son rapport au travail et à l'emploi. Ce moment se traduit pour une grande partie d'entre elles, par une dégradation de l'emploi : 29 des personnes que nous avons interrogées occupaient un emploi « stable (un CDI ou une situation d'emploi de plus d'une dizaine d'année) avant le point de rupture, 12 d'entre elles sont dans la même situation après. Il faut souligner aussi l'antériorité de ce moment par rapport à la dernière période de chômage. Les deux temps ne coïncident que dans très peu des récits que nous avons recueillis. Par ailleurs, si le thème de l'âge n'est pas toujours lié à la rupture il apparaît souvent dans la période qui suit puisqu'il n'est pas rare que les seniors soient confrontés à des difficultés pour retrouver un emploi.

L'étiquette « senior »

Le vieillissement est un processus biologique. C'est aussi un processus social qui consiste en un travail de définition, de légitimation, d'attribution et d'acceptation des catégories par lesquelles les gens sont classés en « jeunes », « adultes », « vieux »... Les opérateurs de ce classement sont soit des institutions (carte orange, mesures d'emploi spécifiques etc.), soit des tiers. Les récits des « seniors » montrent ainsi qu'ils sont confrontés à leur âge pendant leur recherche d'emploi dans leurs démarches de prospection mais aussi plus rarement dans leurs contacts avec l'ANPE. Dans la prospection, l'âge devient un facteur qui explique les difficultés à retrouver un emploi. La manière dont la personne attribue ses difficultés à son âge se fait de façon très diffuse, comme l'a déjà souligné D. Demazière⁵. C'est particulièrement le cas quand les difficultés à retrouver un emploi surprennent la personne. Compte tenu du fait que les employeurs ne peuvent pas sélectionner ouvertement les candidats à partir de l'âge, c'est l'accumulation des non-réponses et des échecs qui fait de l'âge l'explication la plus logique « *c'est à cause de mon âge, je pense qu'ils veulent pas engager quelqu'un de plus âgé* ». La recherche d'emploi est également l'occasion de constater le décalage entre les qualifications acquises et celles attendues par les employeurs et de renforcer le sentiment d'appartenir à une génération en concurrence avec celle des plus jeunes. Dans les relations avec l'ANPE, la confrontation à la catégorie « seniors » apparaît parfois dans les

échanges avec les agents. Ainsi M^{me} M « *Vous y passez une matinée là-bas et on vous dit clairement "vous savez, vous avez passé 40 ans, on ne peut pas faire grand-chose pour vous"* ».

L'âge, à l'origine de réorientations professionnelles

Les entretiens nous montrent que l'étiquette « seniors » peut être attribuée très précocement dans certaines professions et qu'il est à la base de la justification de réorientations professionnelles. M^{me} M a ainsi été vendeuse dans des petits commerces pendant près de 30 ans. Durant cette période elle est licenciée plusieurs fois en raison de la faillite de ses employeurs, mais prend ces licenciements avec philosophie pensant être certaine de retrouver un emploi « *je quittais une boulangerie, je retrouvais un autre boulot, c'était facile* ». Cependant, la dernière perte d'emploi, à 40 ans, lui révèle qu'elle est trop vieille pour continuer de travailler dans ce secteur : « *un jour je suis allée à l'ANPE. On m'a donné les coordonnées d'une boulangerie en supermarché. J'ai téléphoné, on m'a demandé mon âge et on m'a dit "oh ben non, on veut des personnes de 20-25 ans" (...). J'ai dit "ben puisque je suis trop vieille et ben je ferai autre chose"* »⁶. La facilité avec laquelle elle semble accepter les choses dans cet extrait n'empêche pas qu'elle ne se sent pas trop vieille « *je trouve qu'à 40 ans on est quand même alerte et tout, on peut travailler dans la vente. Mais bon on n'a pas la même physionomie qu'une fille de 20-25 ans* ». La réorientation effectuée par M^{me} M vers l'aide à domicile semble découler d'un choix mais elle est étroitement accompagnée par l'ANPE qui lui propose un CES au cours duquel elle se découvre une « vocation » pour l'aide aux personnes âgées. Dans cet exemple, on constate une volonté de « retourner le stigmate » en faisant de l'âge un atout, puisqu'elle pense qu'elle échappe à la concurrence des jeunes dans un secteur réputé peu attractif. D'autres personnes ont une stratégie semblable en essayant de valoriser l'expérience donnée par l'âge en se tournant vers des activités de formation.

Les conditions du retour à l'emploi

Comment les seniors se maintiennent-ils en emploi ? Les récits des seniors montrent que les conditions du retour à l'emploi sont hétérogènes. Cependant les propensions à accepter une mobilité géographique, la qualité des réseaux sociaux et des relations avec les intermédiaires du marché du travail sont

⁵ « *Chômeurs âgés et chômeurs "trop vieux" articulation des catégories gestionnaires et interprétatives* », *Sociétés contemporaines*, n°48, p. 109-130, 2002.

⁶ *Le fait que l'employeur affiche clairement son intention doit être pris avec prudence. En effet compte tenu du fait que M^{me} était en contact avec l'ANPE, on pourrait s'attendre à ce qu'elle se retourne vers l'institution. Elle ne le fait pas (accepte-t-elle son sort et ne pense pas à faire cette démarche, s'agit-il d'un emploi aidé réservé aux jeunes).*



RETOUR À L'EMPLOI

Cas de Madame B

Un premier exemple nous est donné avec M^{me} B qui est devenue infirmière après avoir été préparatrice en pharmacie. Le hasard joue un rôle certain dans sa reconversion, même si elle s'est projetée dans ce métier durant sa jeunesse « dans ma malchance, j'ai eu de la chance, j'aurai fait les deux métiers que j'avais envie de faire dans ma vie ». En fait, son réseau va jouer un rôle prépondérant dans cette reconversion. En premier lieu, elle apprend par l'intermédiaire d'une connaissance qu'elle peut reprendre ses études pour devenir infirmière en étant rémunérée. Cette relation s'occupe d'une bonne partie des démarches. Son réseau intervient également pour achever ses études, puisqu'elle doit faire intervenir un conseiller général pour pouvoir bénéficier d'un financement supplémentaire après une grave maladie. À la fin de ses études, son champ de recherche d'emploi est cependant limité puisqu'à l'époque elle ne peut postuler dans la fonction publique en raison de son âge (elle a plus de 45 ans et un seul enfant). Elle trouve cependant rapidement un emploi, via l'ANPE, dans une société de prestation de service pour laquelle elle travaille quelques années avant de négocier un licenciement et partir travailler dans une maison de retraite. Sa dernière période de chômage est alors vécue comme une transition : « j'avais signé mon contrat d'embauche mais bon j'avais donné une date parce qu'il fallait que je me ressource ».

Cas de Monsieur E

Le second exemple est celui d'un homme de 51 ans, moniteur poids lourds. Sa trajectoire professionnelle est très différente puisqu'il a travaillé pendant 10 ans dans l'auto-école de ses parents avec le projet de « reprendre la boutique ». Il devient ensuite franchisé et poursuit son activité pendant 4 ans jusqu'au jour où il cesse la franchise dans laquelle il a le sentiment d'avoir perdu son indépendance. Il a l'opportunité de devenir agent immobilier. Cette activité lui convient malgré l'irrégularité des revenus. Au bout de 10 ans il décide d'abandonner. Il déménage et revient à son ancienne profession sans difficultés « je suis dans un métier où on ne connaît pas le chômage ». Il envisage son avenir avec sérénité « pour l'instant je me vois terminer ici. Je ne pense pas qu'on me foute dehors. Même si ça arrivait, je suis sûr que j'irai travailler ailleurs le lendemain », l'optimisme de cette personne puise aussi sans doute dans ses origines sociales.

Cas de Monsieur C

Mais tous les seniors ne sont pas dans des positions aussi stratégiques. Monsieur C est licencié de l'entreprise dans laquelle il avait atteint un poste à responsabilité à 52 ans. Il connaît une année de chômage qu'il vit très difficilement « Je me suis inscrit à l'ANPE et j'ai été confronté à tout ce que je n'avais pas connu avant : la difficulté à retrouver mais quoi que ce soit ». La déception est d'autant plus lourde que Monsieur C était très optimiste « j'avais envie de rebondir tout de suite, de retrouver un poste intéressant et tout. Le problème c'est qu'à 52 ans les opportunités sont extrêmement rares ». La proximité de la région parisienne fait que la concurrence est extrêmement vive. Il arrange donc son CV en occultant la période antérieure à son service national et en ne mentionnant pas sa date de naissance, gagnant ainsi quelques années. Devant l'échec de sa recherche d'emploi il se forme à l'anglais « j'avais vu que environ dans 60 % des annonces, les entreprises exigeaient l'anglais ». Il prend ensuite une décision plus lourde de conséquences : « je vends mon pavillon pour me rendre disponible géographiquement, je passe de la propriété à la location », mais elle est facilitée par le fait que ses enfants sont autonomes. En « brûlant ses vaisseaux », il se donne les moyens de postuler sur l'ensemble de la France « Pour être mobile, il ne faut pas avoir de contraintes, si vous êtes propriétaire, vous pouvez hésitez si vous trouvez un travail à 200 km ». Mais sa stratégie semble insuffisante. Il essaie de valoriser son expérience (« la force de l'âge c'est que ça apporte de l'expérience, qu'on peut délivrer en formant des jeunes ») dans la formation, comme vacataire. Il finira par trouver un emploi dans une petite PME du sud de la France, région où la concurrence semble moins forte, mais au prix d'un sacrifice important sur le plan financier auquel il consent, même si c'est avec quelques peines : « une fois les charges familiales passées ça change, on peut vivre mieux en gagnant moins ».

des dimensions qui participent, à des degrés divers à la construction de ces trajectoires, comme nous allons le voir en présentant quelques unes de celles qui ont abouti aujourd'hui à un emploi durable ou au contraire à une situation plus précaire.

Se maintenir en activité par l'emploi durable

Trois cas de figures sont présents dans les récits de ceux qui ont retrouvé un emploi durable. Les deux premiers exemples renvoient à des personnes qui exercent une activité professionnelle qualifiée pour laquelle les débouchés sont importants en raison des difficultés de recrutement.



RETOUR À L'EMPLOI



Cas de Madame H

La trajectoire de Madame H retient, quant à elle, l'attention parce que contrairement aux cas que nous avons évoqués jusque là, cette personne n'a pas d'autre formation que le certificat d'études et a passé la majorité de sa vie professionnelle à des postes très peu qualifiés. L'emploi actuel semble lui offrir des perspectives d'évolution professionnelle. Ici l'entrée dans l'âge senior marque une rupture claire dans la vie de M^{me} H mais dans un sens très différent de ce qu'on entend habituellement. Après 15 ans de travail saisonnier dans le conditionnement de légumes, elle décide à 50 ans environ de ne pas commencer la nouvelle saison. Elle explique que cette décision s'est imposée à elle brutalement, « j'en avais marre des endives .../... c'est venu comme ça d'un seul coup .../... parce que j'en avais ras le bol ». Elle a travaillé pendant 11 ans comme ouvrière dans l'industrie. Cette période représente celle de l'émancipation radicale de sa famille, avec laquelle elle coupe les ponts, par la fuite également du monde agricole. À la naissance de ses enfants elle s'arrête pendant 7 ans car elle n'a pas d'autres choix. Elle doit cependant reprendre une activité « vu qu'on avait fait construire la maison, il fallait travailler à tout prix ». Elle se tourne vers l'agriculture par défaut « parce qu'il y avait pas beaucoup de débouchés ». Le travail est dur et la mobilise une grande partie de l'année. Le changement d'attitude à l'égard de cet emploi a certainement son origine dans l'allègement des contraintes à travailler: les enfants sont partis, le prêt de la maison est remboursé. M^{me} H a envie de changer de secteur d'activité et souhaite se tourner vers la parfumerie. Elle est inscrite dans plusieurs agences d'intérim et entame des démarches avec l'ANPE qui l'accueille bien, malgré son souhait de quitter un secteur qui lui assurait un emploi. Elle trouve des missions via deux sociétés dont les stratégies semblent différentes. La première renouvelle régulièrement les missions, contrairement à la seconde. Elle se fait embaucher, par l'intermédiaire de sa fille, dans son poste actuel et a obtenu un CDI.

Cas de Madame K

M^{me} K a connu une carrière linéaire dans la même entreprise jusqu'au moment où elle est licenciée à cause des conséquences d'une maladie que sa hiérarchie ne veut pas reconnaître. Elle se retrouve face à un monde du travail pour lequel sa qualification n'est pas suffisante et prend conscience que « passé 50 ans, on ne vous prend plus ». Sa maladie restreint également le champ de ses recherches d'emploi. Ses démarches auprès de la COTOREP sont dictées par l'idée que la reconnaissance de son invalidité lui permettra d'accéder plus facilement à un nouvel emploi. Elle parvient effectivement à trouver un emploi d'agent administratif en contrat d'avenir. Mais le réseau personnel a aussi son importance comme dans le cas de Monsieur E où l'entrée en CA d'avenir vient pour donner un cadre juridique à un travail fait bénévolement sur le mode du « coup de main ».

Cas de Madame R

Dans certaines trajectoires, les contrats aidés constituent une solution durable mais très insatisfaisante. Ainsi M^{me} R, occupe actuellement un poste d'agent administratif à mi-temps dans un établissement scolaire jusqu'à la fin de l'année 2008 mais elle a connu les versions antérieures du CAE (CES, CEC) depuis 14 ans. Entre chaque contrat elle connaît des périodes de chômage plus ou moins longue qu'elle met à profit en se formant. Agée aujourd'hui de 58 ans, elle se dit usée et si elle a du mal à envisager une retraite inactive, ce n'est pas pour autant qu'elle n'attend pas ce moment. Les services aux personnes constituent également un secteur dans lequel plusieurs des personnes interviewées ont retrouvé un emploi. Le fait d'être « âgé » est souvent décrit comme un avantage, mais les conditions d'emploi du secteur sont particulièrement difficiles, en raison de l'imprévisibilité de l'activité et de la nature hybride des logiques de l'activité professionnelle, tiraillée entre le don de soi et la prestation professionnelle.

Se maintenir en emploi par l'emploi précaire

Les seniors sont une cible importante des politiques de l'emploi⁷. Certaines des personnes que nous avons contactées occupent effectivement un contrat aidé. Le rôle joué par l'ANPE dans leurs trajectoires est donc prépondérant, mais aussi des institutions comme la COTOREP dont le rôle peut être est fondamental dans la trajectoire professionnelle.

⁷Adjerad S. (2003), « Politique publique de l'emploi : le défi des seniors », *Premières synthèses*, n°40.2, octobre.
Adjerad S. (2004), « les seniors dans les emplois aidés : les fins de carrière ancrées dans l'emploi », *Premières synthèses*, n°38.3, septembre.



Cas de Madame A

Dans le cas de M^{me} A, les contrats aidés et l'aide à domicile constituent des points de passage dans sa trajectoire professionnelle. Ils sont très liés à son cadre de vie. Après une carrière de 29 ans dans des usines de confection, elle subit un licenciement économique. En raison de problèmes familiaux, elle ne peut pas chercher un emploi trop éloigné de chez elle. Elle parvient à trouver un contrat aidé dans sa commune et obtient des heures de ménages pour une société de services. Le contrat aidé arrivant à échéance elle est embauchée en CDD à temps partiel, toujours par sa mairie, mais sans espoir que cet emploi devienne pérenne.

Cas de Monsieur I

L'emploi précaire concerne également des personnes exerçant des fonctions plus qualifiées. Monsieur I a travaillé pendant 15 ans dans les assurances avant de démissionner. Pragmatique il prend le premier emploi qu'il trouve et travaille pendant quelques années à son compte dans l'immobilier. Les difficultés du secteur et le souhait de retrouver un emploi salarié le conduisent à changer de voie. Il a le sentiment que son âge (à 40 ans) l'amène à des « voies de garage ». Il travaille pour des instituts de sondages, mais la rémunération à la tâche ne lui convient pas. À nouveau au chômage il se forme, grâce à l'ANPE, au secrétariat, à la gestion et à la comptabilité mais ne parvient pas à retrouver d'emploi malgré le très grand nombre de candidatures qu'il dépose. Sa situation financière ne lui permet pas d'accepter un emploi trop éloigné de son domicile, faute d'indemnités pour entretenir sa voiture. Ses démarches aboutissent finalement à son emploi actuel, après avoir répondu à une annonce de l'ANPE. Par rapport aux périodes plus stables de sa vie professionnelle, cette situation est difficile à vivre. Elle renvoie à un sentiment d'injustice au regard des efforts qu'il a fournis dans son travail : « je trouve qu'il y a du gâchis. Je ne suis pas le seul mais bon. On s'engage dans certaines choses et puis on voit qu'en fin de compte, ils en ont rien à foutre. On est vraiment comme des kleenex, ça marche, ils nous gardent, ça marche pas, y a du monde dehors alors... ».

Cas de Monsieur D

Certaines personnes travaillant en indépendant s'inscrivent également dans des trajectoires de précarité. Le fait de s'installer à son compte ne s'explique pas par une volonté entrepreneuriale. C'est au contraire le seul moyen envisagé par la personne de trouver une issue acceptable au chômage. C'est le cas par exemple de Monsieur D, chauffeur de taxi, dont la situation professionnelle actuelle n'est qu'une étape de plus dans un processus de déclassement amorcé plusieurs années auparavant, après qu'il ait renoncé à construire une carrière universitaire. Avant de s'installer, il a travaillé plusieurs années dans une SS2I comme développeur. Il est licencié à 50 ans (« arrivé à la cinquantaine, vous comprenez vous êtes parmi les premiers à être licenciés ») et connaît une période de 2 ans de chômage qui le désespèrent (« je me suis dit que maintenant c'est fini pour moi, et effectivement c'était fini. J'ai eu je ne sais combien de candidatures, mais à chaque fois c'était négatif »). Il envisage de s'installer à son compte, mais pas dans l'informatique car il n'a pas le réseau nécessaire pour démarrer une activité et ne se sent pas l'étoffe d'un meneur d'homme (« je voulais pas avoir à faire avec d'autres gens, je voulais être totalement indépendant »), ce dont il retire d'ailleurs un sentiment de culpabilité « il faut des capacités pour diriger des équipes. Moi j'étais fort dans le développement, donc j'ai pas pu évoluer, c'est peut être de ma faute ». Il devient donc chauffeur de taxi, ce qui lui a demandé un investissement financier important.



La méthodologie

Les éléments présentés dans le cadre de cet article sont tirés d'une analyse du Service d'Études de Prospective d'Évaluation et de Statistiques de la Direction Régionale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Picardie, en cours de réalisation sur les conditions de retour à l'emploi des seniors. Cette étude repose sur 45 entretiens biographiques auprès de salariés âgés de plus de 50 ans et qui ont retrouvé un emploi au cours de l'année 2006. Les personnes ont été sélectionnées à partir d'un tirage au sort dans le fichier des sortants de l'Assedic et contactées par téléphone entre les mois de mars et avril 2007 par une équipe de sociologues de l'Université de Tours chargée de la réalisation et de la retranscription des entretiens.

La méthode de constitution de l'échantillon n'avait pas pour objectif la représentativité de l'ensemble des seniors qui ont retrouvé un emploi. Toutefois l'échantillon a été constitué en veillant à ce que les différentes catégories sociodémographiques soient suffisamment représentées. Nous avons essayé d'avoir un équilibre entre le nombre d'hommes et de femmes, d'ouvriers-employés et de cadres et professions intermédiaires ainsi qu'entre les 50-55 et les plus de 55 ans. La condition de validité de la population dans une démarche qualitative « analytique » (c'est-à-dire qui ne cherche pas à illustrer un discours général) étant donnée par l'analyse approfondie des différents entretiens et leur confrontation de manière à faire émerger et consolider une interprétation cohérente avec leur contenu.

La qualité de l'emploi et la qualité de l'emprise dans la vie professionnelle

Les personnes que nous avons interrogées occupent toutes un emploi. Mais leur situation est-elle très différente de celles qui au même âge ne parviennent pas à retrouver du travail ? Il n'est pas possible ici de répondre à cette question. Cependant le fait que la plupart des seniors que nous avons rencontrés occupent un emploi précaire nous incite à penser que les frontières entre l'emploi et le chômage sont ténues. Les récits que nous ont faits les seniors montrent que l'évolution des trajectoires professionnelles est pour partie imprévisible. Les récits que nous ont faits les seniors montrent que les situations professionnelles sont imprévisibles. Qui aujourd'hui semble tirer le mieux son épingle du jeu peut demain être redevenu demandeur d'emploi, et inversement. Il faut prendre en compte le caractère réversible des trajectoires professionnelles pour mieux mesurer le poids de réseaux sociaux, de la qualification et des stratégies individuelles dans le maintien en activité. Mais il faut aussi prendre en compte le fait que les personnes que nous avons rencontrées se trouvent à un moment de leur vie où la question de la retraite s'impose petit à petit. Certains l'attendent avec impatience, d'autres la refusent. Le rapport au travail et les conditions d'emploi expliquent ces attitudes contrastées.