



## AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : [ddoc-memoires-contact@univ-lorraine.fr](mailto:ddoc-memoires-contact@univ-lorraine.fr)

## LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

[http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg\\_droi.php](http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php)

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>

**MASTER**  
**«Conduite de Projets &  
Développement des Territoires»**

Spécialité « Formation, animation,  
développement territorial et transfrontalier»

Mémoire de fin d'études présenté pour l'obtention du grade de master

**Représentations des demandeurs d'emploi  
seniors et reprise d'emploi, une analyse  
exploratoire**

Présenté par **Laura SIGONNEAU**

Guidant universitaire : **Nathalie Lavielle-Gutnik**, Maître de conférences,  
Université de Lorraine, Lisec, Nancy

Juin 2016



**"La plus grande injustice est de traiter également les choses inégales."**

**Aristote**

## REMERCIEMENTS

---

Je tiens en premier lieu à adresser mes remerciements au Président de ma structure, qui a favorisé la réalisation de ce projet et m'a permis de suivre cette formation dans des conditions idéales.

Je remercie également mes collègues, qui ont suppléé à mes absences et à ma moindre disponibilité, avec une humeur toujours égale et beaucoup de bienveillance.

Je souhaite exprimer mes sincères remerciements à Mme Nathalie Lavielle-Gutnik, ma guidante universitaire, pour la précision de ses conseils, sa grande disponibilité et ses retours avisés, qui furent déterminants tout au long de ce travail universitaire.

Je remercie sincèrement les personnes que j'ai interrogées, pour le temps qu'elles m'ont accordé. Sans elles, ce travail n'aurait pu se réaliser dans ces conditions.

J'adresse également une pensée particulière aux étudiants de ce Master, pour la qualité et la richesse de nos échanges, de nos travaux communs et soutiens en tout genre, qui furent précieux et indispensables.

Je ne saurais oublier mon conjoint, mes parents, mon entourage personnel, qui ont accepté avec patience ces changements de temporalité et m'ont soutenu tout au long de cette année. Une pensée particulière à ma courageuse petite fille de 10 ans...

# SOMMAIRE

---

REMERCIEMENTS .....	4
SOMMAIRE .....	5
AVANT-PROPOS .....	7
INTRODUCTION.....	8
LE CONTEXTE .....	11
I.    Cap Entreprises Val de Lorraine, un dispositif inscrit dans un territoire.....	11
II.   L'action de Cap Entreprises dans ce contexte.....	15
<b>CADRE THEORIQUE : LES SENIORS ET LE CHÔMAGE .....</b>	<b>24</b>
I.    Un consensus social lié à la montée du chômage .....	25
II.   Emploi ou retraite, quelle perspective ?.....	30
III.  La problématique émergente de l'exclusion des seniors de l'emploi.....	34
IV.  Les effets de la catégorisation .....	39
<b>METHODOLOGIE .....</b>	<b>44</b>
I.    Présentation de la démarche.....	44
II.   Présentation du corpus .....	48
<b>ANALYSE DES DONNÉES .....</b>	<b>54</b>
I.    Démarche de l'analyse .....	54
II.   L'enquête exploratoire, premiers éléments d'analyse .....	56
III.  Caractérisation des données .....	61
IV.  Présentation des résultats.....	64
<b>INTERPRETATION DES RESULTATS .....</b>	<b>77</b>
I.    Une appartenance catégorielle commune dissimulant des perceptions différentes de la recherche d'emploi .....	77
II.   Une dévalorisation des seniors sur le marché du travail .....	80
III.  La méconnaissance des segments du marché du travail comme obstacle cognitif spécifique des seniors à la recherche d'emploi .....	84
IV.  Retour sur hypothèses .....	87
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>89</b>
<b>PISTES D'ACTION.....</b>	<b>91</b>
I.    Un accompagnement spécifique.....	92

II. En influant sur les représentations .....	94
III. D'autres regards sur les seniors .....	95
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>97</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>100</b>
I. Entretien exploratoire.....	100
II. Entretiens 1 à 9.....	100
III. Tableau d'analyse des entretiens (extraits).....	100
<b>TABLE DES MATIERES .....</b>	<b>101</b>
<b>TABLE DES SIGLES ET ABREVIATIONS .....</b>	<b>105</b>

## AVANT-PROPOS

---

La structure au sein de laquelle je travaille en tant que chargée de mission depuis plusieurs années a pour objet l'accompagnement de demandeurs d'emploi dans le cadre de leur recherche d'emploi. L'action concerne majoritairement des demandeurs d'emploi définis comme prioritaires par les politiques publiques de l'emploi. Les seniors représentent environ 15 % des publics accompagnés.

Dans le contexte des situations d'accompagnement, les caractéristiques de ces publics apparaissent comme autant de freins au retour à une situation d'emploi. Celles-ci peuvent être plurielles (faible niveau de qualification, parcours discontinus, problèmes périphériques liés à la précarité...), mais pour les seniors, l'âge apparaît dans le discours comme un obstacle supplémentaire, souvent discriminant. Il est mis en avant comme un frein à la reprise d'emploi, et plus rarement comme une richesse du parcours et des compétences à valoriser.

Convaincue que l'expérience est source de richesse et d'apprentissage, j'ai souvent tenté de renverser cette approche réductrice dans les situations d'accompagnement. Je n'ai pu que constater la force des croyances à l'œuvre dans ce processus de dévalorisation. Ce constat a été l'origine du choix du thème de ce mémoire.

Par ailleurs, j'ai participé régulièrement ces dernières années aux rendez-vous des Acteurs de la Formation, de l'insertion et de l'accompagnement organisés par l'Université de Lorraine.

Sensibilisée lors de ces journées à une approche plus distanciée de thèmes rencontrés dans l'espace professionnel, il m'a semblé intéressant de m'éloigner temporairement de cette opérationnalité pour poser un autre regard sur ce quotidien professionnel.

Cet avec cet état d'esprit que j'ai souhaité aborder ce travail de recherche. Cette prise de distance nécessaire fut un exercice qui a demandé un réel effort, et l'opérationnalité a souvent tenté de réapparaître au cours de cet apprentissage de la recherche.

Le chemin emprunté pendant cette année universitaire fut aussi intéressant que l'objectif à atteindre. Il a ouvert d'autres horizons, renforcé des convictions et confirmé la marge de liberté et d'interprétation toujours possible au cœur des dispositifs d'action publique.

## INTRODUCTION

---

Les demandeurs d'emploi seniors ont plus de difficulté à retrouver un emploi et leur durée de chômage est souvent plus longue.

Dans leur propre discours, l'âge apparaît comme un obstacle dans leur recherche d'emploi. Cet obstacle est intériorisé car renvoyé par les différents acteurs auxquels ils sont confrontés (intermédiaires de l'emploi, entreprises, organisme de formation...)

Plusieurs dispositifs ont ainsi été mis en place par les politiques publiques afin de favoriser leur retour à l'emploi (éligibilité aux contrats selon le critère d'âge, contrat sénior, contrat de génération, plan seniors...). Cependant, malgré ces mesures ciblées, leur taux de chômage demeure durablement supérieur à la moyenne.

L'emploi de seniors est ainsi devenu une des priorités des politiques publiques de l'emploi en France depuis plusieurs années. Cette priorité a émergé dans un contexte plus large de vieillissement démographique de la population au niveau européen.

Les pays occidentaux, aujourd'hui confrontés au vieillissement de leur population, ont enclenché différentes réformes, parfois contradictoires selon l'angle sous lequel est abordé la thématique (financières, économiques, politiques, sociologiques...)

Ce constat incite par extension à se poser la question de l'allongement de la vie professionnelle (Meyer, 2008) et pose la question de l'emploi des seniors.

Le taux d'emploi des seniors est relativement faible en France, en comparaison d'autres pays européens. Nombreux auteurs mettent en avant l'héritage de près de trente ans de politique publique de l'emploi visant à faire sortir les seniors de manière anticipée du marché du travail par le biais de différents dispositifs (pré-retraite, dispense de recherche d'emploi...). Ils s'accordent sur le consensus social qui a été à l'œuvre ces vingt dernières années : utiliser les seniors comme variable d'ajustement suite à la montée du chômage.

Une politique de renversement est en cours depuis plusieurs années, mais il est cependant difficile de faire évoluer les mentalités, en raison notamment de nombreux paradoxes, (Guillemard, 2005).

Certains auteurs vont plutôt mettre en avant le rôle des entreprises, en caractérisant l'absence de politique de ressources humaines concernant cette catégorie de salariés

(Meyer, 2008) ou parce qu'elles n'ont pas su saisir l'opportunité de la loi sur les trente-cinq heures pour réorganiser les temps de travail par différents aménagements et favoriser le maintien en emploi des séniors (Minni – Topiol, 2002).

D'autres vont plutôt analyser comment l'état coordonnateur a créé des normes sociales et comment ces normes agissent en profondeur sur le cognitif (Guillemard, 2005), en influençant les comportements bien avant que l'âge de la retraite soit atteint (Hayrault et al. 2006), ou encore démontrer comment la législation influe sur les représentations (Gaullié, 2002).

Par des approches économiques et sociologiques, certains auteurs ont étudié les profondes mutations du marché du travail ces vingt dernières années, qui ont contribué à exclure les séniors de ce marché ou ne pas faciliter leur réintégration : obsolescence des compétences due au rythme accru des nouvelles technologies (Guillemard, 2005), des recrutements favorisant systématiquement les plus jeunes ((Brunet, Mastain-Richet, 2002), une plus faible adaptabilité aux évolutions de l'emploi (Anglaret, 2002)...

D'autres auteurs ont plutôt analysé la puissance des représentations de part et d'autres, qui constituent autant de freins au maintien en emploi ou la réintégration des séniors sur le marché du travail : investir sur des salariés en fin de vie professionnelle n'est pas intéressant –Hayrault *et al.*, 2005), une faible capacité d'adaptation au changement (Minni, Topiol, 2002), une inadaptation supposée aux évolutions des compétences dans différents secteurs (Meyer, 2008)...

Nous nous interrogeons dans le cadre de cette étude sur les facteurs et obstacles qui expliquent ce taux de chômage durablement élevé et ce, malgré l'objectif de maintien ou retour à l'emploi affiché par l'Etat comme étant une priorité (mesures, prise en compte de la pénibilité,...).

- Comment les personnes concernées, ici les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, vivent-elles leur situation de chômage ?
- Quels sont leurs discours quant à la difficulté de reprise d'emploi dans cette période défavorable ?
- Mettent-ils en avant des éléments économiques ? Des éléments relatifs à leur trajectoire ? Le critère d'âge est-il, ou non, verbalisé ? Pourquoi ? Est-il un frein réel ou s'agit-il d'une représentation ?

- Ces représentations, si elles existent, constituent-elles un obstacle à leur reprise d'emploi ?

Pour tenter de répondre à ces questions, nous avons formulé trois hypothèses :

- 1) La perception de la reprise d'emploi dépend de la trajectoire professionnelle antérieure.
- 2) Les représentations des demandeurs d'emploi seniors sont en décalage avec les caractéristiques du marché du travail actuel (compétences exigées, évolution des métiers, rémunération...)
- 3) Ils intègrent dans leur discours une auto-dévalorisation

La première partie de cette étude propose une présentation du contexte institutionnel et territorial dans lequel s'exerce notre mission, afin de mieux appréhender la déclinaison des politiques publiques de l'emploi dans une structure associative, dont l'objet est l'accompagnement de demandeurs d'emploi.

La partie suivante explore les éléments théoriques permettant de mieux situer la problématique de l'emploi des seniors.

La méthodologie de recherche s'appuie sur des entretiens ciblés avec des demandeurs d'emploi appartenant à la catégorie des seniors. Les dernières parties portent sur l'analyse des discours recueillis et leur mise en perspective avec nos hypothèses.

## LE CONTEXTE

---

A partir des années 80, l'apparition d'un chômage massif et durable a entraîné dans de nombreux territoires infrarégionaux la création de structures jouant le rôle d'intermédiaire de l'emploi, c'est-à-dire participant à l'ajustement local de l'offre et de la demande de l'emploi.

Dans le territoire du Val de Lorraine (situé au nord de Nancy et recouvrant les bassins de Pompey et Pont-à-Mousson), qui fut longtemps caractérisé par l'importance de l'activité sidérurgique, le processus de création de ces structures a été renforcé à la fin des années 80 par la fermeture de la SNAP (Société Nouvelle des Aciéries de Pompey), un des principaux employeurs du territoire depuis plus d'un siècle. Une association destinée à favoriser la reconversion des anciens sidérurgistes, une mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, un plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) donnant accès à des financements issus du fonds social européen, une entreprise d'insertion furent ainsi successivement créés dans cette période.

En continuité avec cette démarche et à la suite d'une initiative du PLIE du Val de Lorraine (nouvellement créé), l'association Cap Entreprises fut fondée en 1996 en s'appuyant sur un partenariat et des financements des services de l'Etat (Direccte et Pôle Emploi), de la Région Lorraine, du Conseil Départemental de Meurthe-et-Moselle.

Dès sa création, Cap Entreprises a pour objet l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi du territoire Val de Lorraine dans le cadre de leur recherche d'emploi. Son identité s'est construite au fur et à mesure des réformes territoriales et des politiques publiques de l'emploi déclinées territorialement, avec la spécificité des acteurs présents.

### **I. Cap Entreprises Val de Lorraine, un dispositif inscrit dans un territoire**

#### **1. Un projet innovant favorisé par une dynamique de développement local**

A l'origine, le dispositif a été mis en place afin d'expérimenter une méthode innovante, la méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande), mise en œuvre par un organisme de Bordeaux, Transfer.

Cette méthode vise l'inclusion sociale de demandeurs d'emploi de longue durée par le biais de l'emploi durable, en intervenant sur l'entreprise et en agissant sur les leviers mobilisables pour l'intégration du nouveau salarié plutôt que sur le demandeur d'emploi, à considérer tel qu'il est au moment de sa recherche d'emploi, avec ses compétences et son vécu professionnel, sans l'intégrer de nouveau dans un dispositif de formation ou d'insertion.

La création de Cap Entreprises, dans un contexte de reconversion du territoire, est liée notamment à l'esprit d'innovation déployé par la directrice de la Mission Locale de Pompey et de Laxou de cette période, qui a impulsé la démarche de mise en œuvre de la méthode IOD et a piloté le dispositif pendant plusieurs années.

Elle a également aussi été rendue possible par le contexte de politiques publiques pour l'emploi et l'insertion qui a favorisé l'émergence des PLIE au début des années 90, consolidé depuis par la « Loi d'orientation relative à la lutte contre les Exclusions » du 29 juillet 1998 et par la circulaire du 21 décembre 1999 DGEFP relative au « Développement des PLIE ».

Ainsi, le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi), du Val de Lorraine, créé en 1993, à une période où lui-même était dans une démarche de construction et de structuration du territoire, a largement contribué à l'émergence du dispositif, celui-ci faisant le lien entre l'insertion et l'économie, approche encore peu développée il y a une vingtaine d'années.

Cap Entreprises a mis en œuvre cette méthode pendant 6 ans. En 2002, suite à une réorganisation de la structure, et notamment suite au départ de la directrice de la Mission Locale, personne ressource ayant initié le projet, le Conseil d'Administration a décidé le non renouvellement du contrat avec Transfer tout en ayant la volonté de poursuivre l'activité Cap Entreprises, sur le territoire du Val de Lorraine.

En 2015, la structure est toujours présente sur le territoire, avec une mission similaire à celle du dispositif d'origine, l'accompagnement vers et dans l'emploi de publics prioritaires relevant des politiques de l'emploi.

Elle a poursuivi son activité depuis toutes ces années sur un territoire en pleine mutation, marqué par l'industrie sidérurgique et la fermeture de la SNAP (Société Nouvelle de Aciéries de Pompey) à la fin des années 80.

Le Val de Lorraine est alors dans une dynamique de reconversion impulsée par des stratégies territoriales, politiques, économiques et institutionnelles.

## **2. Le Val de Lorraine, un territoire en reconversion**

Le Val de Lorraine est un territoire comptant près de 100 000 habitants, situé au cœur de l'espace central métropolitain entre les deux agglomérations de Metz et Nancy. Ce territoire est structuré par <sup>1</sup>:

- une vallée centrale, la vallée de la Moselle, qui s'étend selon un axe nord-sud, et qui concentre habitat et activités économiques sur deux pôles principaux, l'agglomération de Pont-à-Mousson et le Bassin de Pompey,
- les vallées plus rurales des affluents de la Moselle, l'Amezule, la Mauchère, l'Esch, qui s'écoulent selon un axe est-ouest,
- et par les larges espaces agricoles et forestiers du plateau de Haye à l'ouest, et de la vallée de la Seille sur sa frontière est.

Du fait du processus de métropolisation qui s'amplifie le long de l'axe mosellan, la dynamique urbaine rayonne sur des espaces de plus en plus vastes, du sillon mosellan jusqu'aux bassins de Thiaucourt et de la vallée de la Seille dont les caractéristiques de péri-urbanisation s'accroissent. Par ailleurs, si la population du Val de Lorraine stagne depuis plusieurs années aux alentours de 100 000 habitants, une croissance démographique (correspondant à l'arrivée de plus de 12 000 nouveaux habitants) est prévue à l'horizon 2030 dans les objectifs du SCOT Sud 54 (schéma de cohérence territoriale) sur ce territoire.

Le Val de Lorraine subit cependant davantage ces évolutions démographiques qu'il ne les maîtrise. Celles-ci dissimulent en outre des tendances opposées : les villes du sillon mosellan perdant de la population, alors que les secteurs péri-urbains et ruraux en gagnent. Ces évolutions, en particulier la dilatation de l'espace résidentiel en milieu rural, limitent le

---

<sup>1</sup> Sources : Projet de Territoire Bassin de Pompey 2030, Plan Départemental d'Insertion, Conseil Départemental 06/11, Val de Lorraine Conseil de Pays

développement d'une offre en terme de transport public couvrant l'ensemble du territoire, et l'accès à la mobilité devient un facteur discriminant d'employabilité.

Au 1er janvier 2014, ce territoire est composé de 106 communes, qui se sont regroupées au sein de 4 intercommunalités : Communauté de Communes du Bassin de Pompey, Communauté de Communes du Bassin de Pont-à-Mousson, Communauté de Communes du Chardon Lorrain, et Communauté de Communes de Seille et Mauchère.

Dès la fin des années 80, à la suite de la crise de la sidérurgie, industrie historique de la vallée mosellane, les communes du Val de Lorraine ont développé une dynamique de coopération qui a conduit dès 1995 à la constitution d'un pays (le premier dans le quart nord-est), et à la création d'une association, le Conseil du pays du Val de Lorraine, dont les statuts et le périmètre définitif ont été validés définitivement par arrêté préfectoral en 2002.

Plus récemment, la loi n°201458 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM), a instauré une nouvelle structure regroupant des intercommunalités : le pôle d'équilibre territorial et rural qui peut signer avec les instances régionales et départementales des contrats de développement territorial.

Aussi, en juillet 2014, les quatre intercommunalités du Val de Lorraine ont décidé de renforcer la dynamique de coopération inter-territoriale, et de lancer la démarche à l'horizon 2015 de création d'un Pôle d'Equilibre Territorial et Rural (PETR) à l'échelle de l'ensemble du territoire. Celui-ci a été officiellement créé par un arrêté préfectoral en décembre 2015, avec trois des quatre intercommunalités du précédent Pays (la 4<sup>ème</sup> intercommunalité, la Communauté de Communes de Seille et Mauchère est dans l'attente de décisions concernant son avenir).

Le projet de territoire, en cours de finalisation en cette année 2015, devra prendre en compte les enjeux de ce nouvel espace stratégique entre les deux agglomérations urbaines de Nancy et Metz. Il conviendra de mettre en cohérence les projets de territoires des EPCI à l'échelle de ce nouveau périmètre, qui devra prendre en compte notamment le phénomène de massification des aires urbaines. Les thématiques mises en avant dans les grandes orientations portent notamment sur le développement économique, l'emploi, la

santé, l'urbanisme, la mobilité, l'aménagement durable du territoire, afin de consolider les projets en cours de réflexion et/ou de réalisation.

Cette nouvelle structure interterritoriale a pour finalité de renforcer le binôme intercommunalité / Région, dans le but de porter des projets structurants de services à la population à une échelle plus pertinente. Les différentes lois récentes (NOTRe, MAPTAM) mettent cependant en exergue la difficulté à définir un territoire idéal et montrent que la pertinence du territoire dans l'action publique demeure complexe et sans réponse évidente.

La synergie des acteurs et la mise en œuvre de ces stratégies territoriales ont néanmoins guidé depuis plusieurs années le redéploiement économique du Val de Lorraine et contribué à façonner le territoire tel qu'il est aujourd'hui.

Cependant, malgré l'élaboration de ces stratégies, le chômage demeure important sur ce territoire.

En effet, le marché du travail à l'échelle du Val de Lorraine est déterminé par l'évolution régionale de l'emploi. Or la Lorraine est une des régions qui a le plus souffert de la crise de 2008. L'évolution du chômage suit les mêmes tendances à l'échelle du Val de Lorraine et demeurent importants et en croissance depuis 2008.

Dans ce contexte marqué par un marché de l'emploi dégradé qui tend à éloigner les publics les plus en difficulté, Cap Entreprises a développé des compétences dans l'accompagnement de ces publics fragilisés et a inscrit son action au cœur de ce territoire.

## **II. L'action de Cap Entreprises dans ce contexte**

### **1. Des politiques de l'emploi territorialisées**

La création de Cap Entreprises est antérieure à la crise de 2008. Le dispositif a été mis en place afin d'expérimenter une méthode innovante sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi sur un territoire en 1996, sous l'impulsion de la Mission Locale, un des premiers dispositifs d'emploi et d'insertion pour les jeunes créé sur ce territoire, et du PLIE du Val

de Lorraine, lui-même créé 3 ans auparavant et figurant parmi les premiers PLIE installés en France.

Le territoire du Val de Lorraine a souvent été précurseur en termes d'expérimentation, grâce notamment à des figures politiques fortes et engagées telles que Jacques Chérèque, nommé préfet en 1984 puis ministre délégué à l'aménagement du territoire et à la reconversion industrielle sous le gouvernement Rocard (1988 à 1991), qui a accompagné la mutation de la Lorraine suite à la crise industrielle sidérurgique et dont l'influence sur le territoire du Val de Lorraine, un des sites concernés par cette crise, est encore prégnante.

Presque 20 ans après sa création, Cap Entreprises est toujours présente sur ce territoire avec des objectifs similaires à ceux mis œuvre initialement, même si le projet et la méthode ont quelque peu évolué suite à la rupture avec l'organisme Transfer.

Les missions s'inscrivent dans la déclinaison des politiques publiques de l'emploi et de l'insertion et la majorité des acteurs présents à l'origine du projet le sont toujours aujourd'hui.

Si la commande publique a évolué au gré des réformes territoriales, deux principes initiaux ont été conservés et n'ont pas ou peu évolué depuis l'origine :

- Le principe d'un accompagnement individuel pour des publics dits « prioritaires » avec une méthode de placement dans le secteur marchand.
- Les limites géographiques du territoire d'intervention, le Val de Lorraine, dont l'action de Cap Entreprises couvre tout le périmètre, avec deux lieux d'accueil, Pompey (siège) et Pont-à-Mousson.

Les principaux financeurs de l'action contribuent à la définition de critères catégoriels et géographiques mais soutiennent le projet initial tel qu'il a été mis en place.

Les missions de Cap Entreprises Val de Lorraine s'inscrivent ainsi depuis plusieurs années dans les déclinaisons stratégiques et opérationnelles des principaux financeurs suivants :

- **Le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi)**, porté par la Maison Territoriale pour l'Emploi et la Formation du Val de Lorraine depuis 2010 :

Le PLIE demeure un acteur incontournable du territoire contribuant à la définition du paysage de l'emploi local, en assurant la cohérence de l'offre et en fédérant les différents acteurs dans une logique de parcours d'insertion gérés collectivement sur le territoire. Il se définit lui-même non comme une structure mais comme un « Plan d'Actions partenarial et territorial visant à faciliter l'emploi des personnes qui en étaient jusque-là écartées. En ce sens, il est le Plan d'Actions commun (partagé) sur le Val de Lorraine des différents intervenants publics en matière d'insertion, notamment de l'Etat et du Conseil Général de Meurthe-et-Moselle.

Les actions cofinancées par le PLIE mettent en œuvre la stratégie européenne pour l'emploi en France et la déclinent de manière opérationnelle sur les territoires.

A ce titre, ils mobilisent le Fonds Social Européen (FSE) et les actions doivent s'inscrire dans les orientations des différents protocoles.

La Lorraine ayant été définie comme « Région en transition », le protocole en cours (PLIE Val de Lorraine 2014 – 2018) se décline en cohérence avec le Programme Opérationnel de la politique européenne de cohésion sociale (Axe prioritaire n° 3 - Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion).

- **Le Conseil Départemental de Meurthe-et-Moselle** dans le cadre de son Programme Départemental d'Insertion et de Lutte contre les Exclusions :

Le Conseil Départemental est lui-même organisé en six territoires, dont le territoire du Val de Lorraine qui correspond, à quelques communes près, à celui du PLIE.

Ce périmètre d'organisation permet d'inscrire l'action dans une logique de politique d'insertion territorialisée en cohérence avec les autres acteurs du territoire. Grâce à cette relative autonomie des territoires départementaux, Cap Entreprises est le seul organisme de Meurthe-et-Moselle à avoir une convention avec le Conseil Départemental pour l'accompagnement et le placement de personnes bénéficiaires du RSA.

Les principales évolutions ont porté sur le recentrage de l'action en direction des personnes bénéficiaires du RSA, suite à la loi du 18 décembre 2003 « de décentralisation du RMI aux départements », puis sur l'insertion professionnelle, suite à la loi du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion.

Les évolutions législatives depuis 2003 ont ainsi eu des effets directs sur la catégorie de publics ayant accès au dispositif mais pas de manière significative sur les objectifs généraux de l'action.

- **La Région Lorraine**, dans le cadre de la politique régionale de sécurisation des parcours de vie, bien que l'emploi ne soit pas une de ses compétences directes.

Le partenariat a eu plusieurs formes juridiques, y compris celui de marchés publics, mais il s'est décliné depuis plusieurs années sous la forme d'Actions Territoriales pour l'Accompagnement des Lorrains (ATAL).

- **La Communauté de Communes du Bassin de Pompey**, dans le cadre de sa compétence « emploi et développement social », avec une action concernant les demandeurs d'emploi sur une partie du territoire du Val de Lorraine, les 13 communes du périmètre de la Communauté de Communes.
- Les services déconcentrés de l'Etat (DIRECCTE) dans le cadre d'une Convention pour la Promotion de L'Emploi et plus récemment la Direction Départementale de la Cohésion Sociale (DDCS), dans le cadre de la Politique de la Ville

## **2. Des missions réaffirmées dans un contexte contraint**

Cap Entreprises apparaît depuis plusieurs années comme l'un des outils privilégiés du territoire en faveur de l'emploi, fortement ancré dans son territoire, par sa bonne connaissance du tissu socio-économique local mais aussi par sa forte implication dans les actions et groupes de travail partenariaux.

L'objectif principal de l'action est de favoriser le retour à l'emploi des personnes accompagnées par le biais d'un accompagnement individuel, avec un objectif partagé par les financeurs de l'action de retour à l'emploi durable dans le secteur marchand prioritairement.

Le lien direct avec l'entreprise et la négociation avec les employeurs potentiels des critères de recrutement et de sélection pour les personnes accompagnées est un des éléments mis en avant depuis l'origine du projet et qui a contribué à son renouvellement.

D'autres objectifs secondaires (techniques de recherche d'emploi, travail sur l'autonomie, prise en compte des problèmes périphériques à l'emploi...) sont déclinés opérationnellement en fonction des conventions qui nous lient avec les financeurs mais la force de Cap Entreprises demeure le placement et la fonction d'appariement demandeurs d'emploi / offres d'emploi des entreprises du bassin d'emploi.

Les typologies de publics accompagnés ont peu évolué depuis de nombreuses années, il s'agit toujours d'un dispositif d'accompagnement de publics majoritairement prioritaires définis par les politiques de l'emploi et décliné ainsi, pour l'année 2015 :

- **Une action dédiée aux publics prioritaires**, cofinancée par le FSE, portant sur l'accompagnement de 200 à 250 demandeurs d'emploi, répartie en plusieurs sous actions :
  - Une action dédiée aux publics bénéficiaires du RSA dans le cadre d'une convention annuelle financée par le Conseil Départemental, portant sur l'accompagnement de 70 à 90 bénéficiaires du RSA,
  - Une action ATAL financée par la Région Lorraine, dans le cadre d'une convention annuelle permettant l'accompagnement de 70 demandeurs d'emploi résidant dans le territoire du Val de Lorraine et définis comme demandeurs d'emploi prioritaires par les politiques publiques de l'emploi (demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, jeunes sans qualification...).
  - Une action financée par la DIRECCTE dans le cadre d'une convention CPE (Promotion pour l'Emploi) permettant l'accompagnement de 30 demandeurs d'emploi définis comme prioritaires

Ces actions sont cofinancées par le PLIE/ FSE dans le cadre du protocole qui définit le territoire géographique d'intervention, le Val de Lorraine, mais également les catégories de publics prioritairement visés.

Cap Entreprises inscrit son action dans ce protocole, en tenant compte des public éligibles à l'action (publics en difficulté ayant un faible niveau de qualification), des axes

prioritaires (égalité des chances hommes / femmes, gestion partenariale des parcours d'insertion...) et des objectifs (taux de sorties positives...).

Cette action dédiée aux publics prioritaires contribue à la définition d'un périmètre d'intervention géographique (Val de Lorraine) mais aussi catégorielle (restriction aux publics prioritaires).

- **Une deuxième action**, financée par la Communauté de Communes du Bassin de Pompey, permettant l'accompagnement de 70 demandeurs d'emploi résidant sur les 13 communes de la Communauté de Communes du Bassin de Pompey.

C'est en partie pour déroger à la logique catégorielle de la première action dédiée aux publics prioritaires que cette action a été mise en place depuis une dizaine d'années. L'accès n'est plus soumis à des critères catégoriels au sens des politiques de l'emploi, mais s'adresse cette fois à des demandeurs d'emploi sans autres conditions d'accès que résider sur l'une des 13 communes de la Communauté de Communes du Bassin de Pompey.

Plus récemment, dans le cadre de la Politique de la Ville, la nouvelle réforme fait apparaître sur notre territoire d'intervention trois nouveaux quartiers prioritaires : Champigneulles, Frouard, Pont-à-Mousson.

Notre action s'inscrit dans cette nouvelle politique, en contribuant à l'insertion professionnelle des personnes résidant sur ces quartiers. Un projet est en cours d'élaboration pour l'année à venir.

### **3. Un dispositif d'insertion, intermédiaire de l'emploi**

Cap Entreprises, créée sous le statut d'association, est un organisme de droit privé mais bénéficiant d'un financement exclusivement public composé de subventions.

Elle est ainsi un intermédiaire de l'emploi contribuant à la mise en relation de la main-d'œuvre locale avec les employeurs potentiels, avec des conditions d'appartenance territoriale pour les personnes bénéficiaires de l'accompagnement.

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement de publics demandeurs d'emploi, ayant souvent connu des parcours discontinus, une longue période d'inactivité mais sans être totalement en rupture par rapport au marché du travail.

Plusieurs activités coexistent au sein de Cap Entreprises :

- L'accompagnement vers l'emploi
- La relation avec l'entreprise, étroitement liée à l'accompagnement : détection des offres d'emploi, identification des besoins, valorisation des compétences des candidats...
- La relation partenariale : contribution au diagnostic territorial de l'emploi au sein d'un réseau d'acteurs
- Les activités de suivi administratives et financières

Les principales activités sont les deux premières, accompagnement et relation entreprises. L'objectif visé est l'insertion par l'emploi dans le secteur marchand de manière privilégiée ; l'accompagnement est individuel, non sélectif et non limité dans le temps (les accompagnements peuvent se dérouler sur une année).

L'ajustement et la fonction d'appariement s'effectue néanmoins plus du côté de l'offre que de la demande d'emploi, puisqu'il s'agit d'intervenir auprès de l'entreprise, l'incitant à favoriser l'intégration d'un nouveau salarié, plutôt que sur l'autonomie du demandeur d'emploi.

La méthode originelle prenait ainsi le contrepied d'autres dispositifs d'insertion, qui effectuaient tout un travail d'autonomisation et de requalification des demandeurs d'emploi en fonction des besoins des entreprises et des métiers dits en tension.

Elle repose sur l'inclusion sociale de la personne en valorisant ses compétences, son vécu et en négociant la possibilité de transférer ces compétences sur un poste différent, si l'entreprise favorise réellement l'intégration du nouveau salarié.

Elle est toujours mise en œuvre dans les modalités d'accompagnement aujourd'hui et permet surtout de jouer sur les représentations des entreprises et de prendre de la distance avec la vision qui fait reposer l'employabilité sur la main d'œuvre locale.

Cette vision est toujours défendue par la structure et une partie des financeurs, avec néanmoins une logique plus adéquationniste de certains d'entre eux (Cf Politique régionale de la formation, déclinée au niveau du territoire mais en lien avec le marché de l'emploi)<sup>2</sup>. Le dispositif a néanmoins su s'adapter aux contraintes structurelles des politiques publiques et conserver une marge de manœuvre dans ses modalités d'action.

Cap Entreprises est un dispositif fortement ancré dans son territoire qui a su générer la confiance des partenaires financeurs de l'action grâce aux résultats obtenus et la gestion rigoureuse de la structure.

L'action est aussi soutenue grâce à la vision impulsée et défendue par le PLIE et la MTEF d'une organisation territoriale qui influe sur les politiques de l'emploi.

Cette conception d'une gestion partenariale et collective des parcours d'insertion fait de Cap Entreprises un solide maillon territorial, mais il contribue également à le circonscrire dans les frontières de ce territoire.

D'autres facteurs peuvent aussi fragiliser une structure associative telle que Cap Entreprises :

- Des facteurs externes : échéances électorales, réformes des Politiques Publiques de l'Emploi, orientations politiques des collectivités ...
- Des facteurs internes : les compétences de gestion reposent sur un nombre trop restreint de personnes et ne sont pas partagées.

Le dispositif a néanmoins su s'adapter aux contraintes structurelles des politiques publiques. Mais si ces contraintes contribuent à réguler le champ dans lequel se déploie l'activité de Cap Entreprises, elles ne le déterminent pas : une marge d'interprétation, de réinterprétation des politiques publiques locales et d'innovation demeure toujours possible pour les acteurs.

---

<sup>2</sup> « Dans l'un des 6 axes de la politique régionale de formation, «**Favoriser l'accès des salariés précaires ou fragilisés à une qualification** », le Conseil Régional de Lorraine a décidé de contribuer à sécuriser la situation des salariés précaires en permettant l'accès à la formation par des dispositifs innovants et individuels. Ces dispositifs visent à préparer les Lorrains en emploi précaire ou en transition professionnelle à rebondir vers un emploi durable par l'acquisition de compétences et de qualifications qui tiennent compte du marché de l'emploi.»

C'est dans ce contexte professionnel que la thématique du chômage des seniors choisie pour cette étude a émergée. Le dispositif s'est recentré depuis plusieurs années sur l'accompagnement de demandeurs d'emploi adultes, et parmi eux, un nombre significatif de demandeurs d'emploi seniors, confrontés parfois pour la première fois à la recherche d'emploi.

## CADRE THEORIQUE : LES SENIORS ET LE CHÔMAGE

---

Depuis plusieurs décennies, les pays européens sont confrontés au vieillissement de leur population.<sup>3</sup>

Ce phénomène démographique a plusieurs conséquences socio-économiques majeures : un impact économique sur le financement des retraites, une hausse des dépenses de santé, des problèmes de répartition des pensions des retraités, de nouvelles problématiques de dépendance des personnes âgées et une augmentation de la part des travailleurs âgés de 55 à 64 ans.

Ce constat incite par extension à envisager la question de l'allongement de la vie professionnelle (Meyer, 2008) et pose celle de l'emploi des séniors.

Cette question revêt une dimension particulière en France. En effet, le taux d'emploi ou d'activités des séniors, selon plusieurs études<sup>4</sup>, est relativement faible, comparativement à d'autre pays d'Europe.

Cette faiblesse du taux d'emploi des seniors peut être abordée sous plusieurs angles. Plusieurs auteurs s'accordent néanmoins pour reconnaître qu'il y a une spécificité française, héritage des trente glorieuses (Gauillier, 2002), avec une organisation de vie calquée sur « les cycles de vie : jeunesse-formation, adulte-production, vieillesse-repos ».

Les vingt à trente dernières années de politique de départ anticipé ont, d'une part, façonné les comportements des différents acteurs et d'autre part, la faible incitation à travailler est déterminée par l'âge de la retraite à taux plein. Plus cet horizon est court, moins on s'investit dans sa recherche d'emploi en se rapprochant de ce terme. (Hayrault et *al.*, 2006).

---

<sup>3</sup> Projections de population pour la France métropolitaine à l'horizon 2050, référence électronique : [http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=ip1089](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1089)

<sup>4</sup> DARES Analyses (Emploi et chômage des 55-64 ans en 2013 - février 2015), Rapport OCDE (Mieux travailler avec l'âge : France Évaluation et principales recommandations© OCDE - Janvier2014)

# I. Un consensus social lié à la montée du chômage

## 1. Une influence des politiques européennes

La préoccupation de l'emploi des seniors apparaît depuis plusieurs années dans les politiques publiques européennes.

Pour Beraud, Eydoux (2009), les transformations des politiques de l'emploi françaises s'inscrivent ainsi dans le cadre européen de la « stratégie coordonnée pour l'emploi », avec un discours européen normatif visant une convergence relative des politiques publiques allant dans le sens d'un « Etat Social Actif :

*« Ce discours normatif pèse sur les représentations des pays membres qui ont à mettre en forme leurs politiques de l'emploi dans le cadre dessiné par la Commission : «Incontestablement, une européanisation des représentations est à l'œuvre dans les États membres qui “traduisent” leurs politiques dans les catégories et les “théories d'action” ou des algorithmes communs » (Barbier, 2002)<sup>5</sup>.*

Dubois (2007) analyse également cette influence des directives européennes sur les politiques nationales de l'emploi dans la construction de l'Etat Social Actif : la déclinaison nationale est issue d'une comparaison spontanée de « bonnes pratiques » décontextualisées, ce que l'auteur appelle « la légitimation par européanisation ».

Les auteurs Caser - Jolivet (2014) resituent l'émergence de différentes lois en faveur de l'emploi ou du maintien en emploi des seniors sous l'impulsion de directives communautaires<sup>6</sup>. Plusieurs lois verront le jour en France afin d'atteindre cet objectif<sup>7</sup>.

De même, l'action décrite par mon interlocutrice lors de l'entretien exploratoire, « Nos seniors Val de Lor », a été mise en œuvre sur le territoire dans le cadre du programme européen CREATOR<sup>8</sup>. Il s'agit d'un projet de coopération européenne ayant pour thème la démographie et le vieillissement de population. L'objectif de ce projet était de permettre

---

<sup>5</sup> Cité par Béraud, Eydoux, (2009, p 11)

<sup>6</sup> Objectif fixé par le Conseil Européen de Stockholm (2001) : atteindre un taux d'emploi moyen des 55-64 ans de 50 % à l'horizon 2010

<sup>7</sup> Loi du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale, Loi du 9 novembre 2010 sur les retraites (Prévention de la pénibilité), Loi du 1er mars 2013 sur le contrat de génération.

<sup>8</sup> Creative regional policies addressing economic development opportunities related to aging societies, soutenu par le programme INTERREG IVC.

d'identifier les bonnes pratiques et expériences existantes au sein de l'espace communautaire en matière de politique vieillesse, afin de faire face au défi démographique.

## **2. Le choix de politiques de départs anticipés de l'emploi en France**

Le choix de la France, depuis les années 70 jusque fin des années 90, a été de privilégier les départs anticipés du marché du travail. Les politiques publiques de l'emploi ont influencé ces départs par différents dispositifs incitatifs tels que les pré-retraites ou les dispenses de recherche d'emploi.

Le modèle français a ainsi longtemps favorisé une logique d'indemnisation du non-travail par différents dispositifs (Guillemard, 2005). Ainsi, il a contribué à modifier la norme et les comportements sociaux : le salarié âgé accède à des transferts sociaux plutôt qu'à l'emploi. L'état social, à travers l'édition de règles par les politiques, agit sur le cognitif et les règles produites servent ensuite de cadre. Une culture de « marginalisation » et de « relégation » des salariés âgés s'est ainsi installée. D'Autume (2009) évoque également ce syndrome des pré-retraites comme choix collectif qui expliquerait aujourd'hui le taux de faible emploi des séniors.

Les effets sont encore prégnants : dans le cadre de l'Enquête Emploi des Salariés selon l'âge (EESSA, 2001), Minni - Topiol (2002) montrent que les séniors ont été les premiers exclus du marché du travail avec la montée du chômage.

Ces politiques incitatives ont répondu à une demande conjointe des employeurs et des salariés. Cette démarche était effectivement largement soutenue par tous les acteurs (salariés, entreprises, syndicats et pouvoirs publics inclus), dont la responsabilité serait partagée.

Certains auteurs mettent plutôt en avant le rôle des entreprises, qui ont licencié prioritairement des séniors pour les remplacer par des jeunes, considérant qu'il était moins rentable d'investir sur des salariés en fin de vie active, notamment dans des dispositifs de formation visant à réactualiser leurs compétences (Hayrault et *al.*, 2006). Les entreprises auraient ainsi facilité les départs anticipés des seniors du marché du travail pendant plus de 20 ans par le biais de ces différents dispositifs (Meyer, 2008).

Mais la majorité des auteurs évoque un consensus social implicite, un contrat tacite entre générations construit après-guerre, « *un consensus paradoxal d'intérêts divergents entre les pouvoirs publics, les employeurs et les salariés* » selon Gaullier (2002, p 168), qu'il est

nécessaire aujourd'hui d'infléchir. Le consensus social qui a prévalu ces vingt à trente dernières années d'utiliser les seniors comme variable d'ajustement du marché de l'emploi ne peut plus exister, du fait de l'évolution du contexte démographique, économique et financier (Meyer, 2008).

Ainsi, même si l'allongement de la durée de vie pose de fait la question de l'allongement de la durée de la vie active (Guillemard, 2005), il s'agit pour beaucoup de la remise en cause du contrat social des trente dernières années de l'Etat providence.

La redéfinition de ce contrat est par ailleurs confrontée à de nombreux paradoxes auxquels doivent faire face les seniors (Guillemard, 2003). L'auteur en identifie trois principaux :

- L'injonction à travailler plus longtemps tout en étant exclu du marché du travail, pour tenter de rééquilibrer le régime des retraites.
- Le déséquilibre de la distribution des temps sociaux : une personne peut passer la moitié de sa vie à travailler (38 ans sur 76 ans) alors que le ratio était de 50/68 ans en 1960<sup>9</sup>. Aujourd'hui, lorsque quatre générations se côtoient, le modèle peut-être : une génération au travail, une en étude ou scolarité et deux en retraite.
- Les évolutions de marché du travail (technologies / progrès) ont contribué à éloigner les salariés plus anciens, par une obsolescence de leur compétences due au rythme accru de la technologie et des nouvelles organisations de travail, couplé à un déficit de formation plus important sur cette catégorie.

### **3. Un processus difficilement réversible**

Aujourd'hui, l'enjeu majeur est d'augmenter le niveau d'emploi des seniors et de pallier le coût économique du non-emploi.

Depuis 2003, les réformes successives des régimes de retraites et de dispositifs de recherche d'emploi se sont accentuées en France. Elles visent à modifier les habitudes installées pendant plus de vingt ans quant aux sorties précoces de marché de l'emploi des seniors, car le retard de la France dans ce domaine et le faible emploi de ceux-ci ont un coût économique et social insoutenable. Des mesures « dures » telle que la suppression de la Dispense de Recherche d'Emploi sont ainsi apparues. Ce signal fort a été envoyé y

---

<sup>9</sup> Rapport de l'OCDE (1998), qui relève ce paradoxe et prône une meilleure répartition du travail entre les classes d'âge.

compris dans des pays ayant une politique sociale très favorable comme la Finlande (D'Autume, 2009).

Mais si le contexte de vieillissement démographique peut sembler favorable à l'inversion du processus, celui-ci est cependant difficilement réversible et de nombreux freins demeurent.

La résistance est manifeste chez l'ensemble des acteurs concernés, entreprises et salariés en premier lieu. Pour les salariés, la retraite correspond encore à un repos « mérité », avec le maintien d'un niveau de vie et la généralisation de ce modèle en France a pour conséquence une difficulté de changement de cap (Gaullier, 2002).

Par ailleurs, l'urgence, mise en avant par les politiques publiques à réformer le système pour des raisons économiques et financières, n'est pas ressentie par tous de manière aussi accrue, surtout dans le contexte actuel de crise et de chômage élevé. La culture de solidarité intrinsèque au modèle français demeure importante dans cette période de fragilité ressentie par la société. Cette fragilité crée un sentiment d'insécurité et de vulnérabilité peu propice au changement.

Les obstacles à cette capacité de changement viennent aussi de l'organisation des Etats-providence, qui opposent de fortes résistances si la protection est ancienne et solidement établie. Il sera alors peu probable de faire aboutir une réforme radicale (Paul Pierson, 1994)<sup>10</sup>.

Une autre raison avancée de la difficulté à changer de cap serait la fragmentation de l'action publique. Concernant l'emploi des seniors et le financement des retraites, deux préoccupations étroitement liées, il y aurait un manque de transversalité entre les deux ministères concernés (Emploi et Social). A cet titre, l'exemple de la loi sur les 35 heures en est une illustration : les réflexions sur la durée de travail et la durée de vie au travail ont été dissociées plutôt que liées. (Guillemard, 2003, p106).

Le degré d'acceptabilité des réformes par les seniors (dont l'horizon retraite est plus proche) variera également selon de nombreux facteurs : niveau de diplôme, intérêt pour leur travail, degré de pénibilité, parcours professionnel, situation financière... Ces facteurs

---

<sup>10</sup> Cité par Guillemard (2005, p72)

modifient leur investissement dans leur recherche d'emploi en deuxième partie de carrière.

#### 4. Les effets et conséquences de ces choix

Un des premiers effets de ces politiques publiques se mesure sur la construction des itinéraires des salariés : elles ont contribué à créer des frontières plus ou moins perméables entre les dispositifs existants : travail, retraite et protection sociale. Elles peuvent aussi modifier les « seuils de transitions », contribuant à « modéliser les trajectoires » (Guillemard, 2003). Cependant, influencer ne signifie pas déterminer, car d'autres facteurs peuvent intervenir.

*« On prend conscience du caractère à la fois cognitif et normatif de l'action publique, puisque les deux dimensions d'explication du monde et de mise en normes du monde sont inéluctablement liées » (Pierre Muller, 2000, p194)<sup>11</sup>.*

Selon Demazière (2002), les catégories d'âges ont influé sur la division du travail, par leur prise en compte quasi systématique dans le domaine de l'emploi.

Omniprésent dans l'organisation du travail comme « unité de compte », l'âge a une qualité facilement mesurable, permettant de compter, trier, faire des statistiques, cibler...

A partir d'une citation de Ledrut (1966, p110) : « l'âge rend plus vulnérable et moins employable », l'auteur démontre qu'il s'agit plus d'une construction sociale que d'un déclin physique ou intellectuel rendant l'accès à l'emploi moins facile.

Les mécanismes contribuant à cette construction font l'objet d'interactions entre demandeurs d'emploi seniors et institutions, plus ou moins négociées selon l'identification à telle catégorie ou telle autre (l'âge peut par exemple servir à se protéger d'un contrôle).

Bien que les frontières soient plus floues pour les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans (coexistence de plusieurs « normes »), l'âge a fait émerger cette catégorie de chômeurs, qui fera l'objet d'une gestion spécifique.

Cette gestion spécifique contribue à créer des lois ciblées en faveur de cette catégorie, mais celles-ci ne suffisent pas à modifier les comportements. Caser – Jolivet (2014), dans leur

---

<sup>11</sup>Cité par l'auteur Guillemard (2003) - Muller P., L'analyse cognitive des politiques publiques : vers une sociologie de l'Action publique », numéro spécial, Revue française de sciences politiques, 50, 2, avril, 2000, p 189-207

étude sur l'impact des mesures et plans d'action en faveur des salariés âgés<sup>12</sup> évoquent la mise en œuvre d'une pratique nouvelle « d'action publique négociée », via notamment la Loi de financement de la Sécurité Sociale de décembre 2008, puis le Contrat de Génération. La nouveauté est de passer de l'obligation à l'incitation à négocier, en tenant compte des caractéristiques internes des entreprises, avec le respect de grands principes généraux. L'aboutissement ou non d'un accord peut être assorti de sanctions ou d'incitations.

Ces incitations sont interprétées différemment par les entreprises et les effets produits seront parfois éloignés, voire contraires à l'objectif initial. L'objet est complexe et les interférences avec les nombreuses évolutions et l'instabilité du cadre législatif sur ce thème depuis 2003 ne permettent pas toujours de mesurer l'impact de telles incitations. L'intensification de ces réformes peut même provoquer parfois une rupture dans la dynamique souhaitée.

## **II. Emploi ou retraite, quelle perspective ?**

### **1. L'institution retraite**

L'organisation de l'institution retraite a véritablement émergé au XIX<sup>ème</sup> siècle, avec l'ère industrielle. Elle existait déjà auparavant sous d'autres formes, notamment des actes notariaux dans la paysannerie ou des pensions vieillesse attribuées par l'Etat à d'anciens soldats à la fin de l'ancien régime :

*« A la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, la conception de la retraite comme récompense pour service rendu à la société à travers une vie de travail a pris le pas sur la conception selon laquelle il s'agit d'une forme de protection contre l'invalidité (B. Renard, 1992)<sup>13</sup> ».*

Caradec (2012) montre comment, à travers l'historique de l'institution retraite, l'âge considéré pour lui-même induira la construction de la vieillesse comme un problème social et contribuera à sa prise en compte par les politiques publiques. Développées initialement par les grands patrons de l'industrie métallurgique et textile, les caisses de retraites ont

---

<sup>12</sup> « Construction et mise en œuvre des accords d'entreprise et plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés », appel à projets de recherche, Dares, mars 2011.

<sup>13</sup> Cité par Caradec (2012, p 9) : B. Renard, « une vieillesse républicaine ? », Sociétés Contemporaines ; n°10, 1992 p 9-22

ensuite été transférées à l'Etat par le jeu des revendications ouvrières, malgré un certain scepticisme de la population lors de la première loi de 1910.

Construite sur des rapports sociaux par les syndicats et le patronat avec parfois des intérêts divergents – Pour les entreprises, il s'agissait de fidéliser de la main d'œuvre et de remplacer des salariés âgés pour raison de productivité, pour les salariés, ce fût un véritable progrès social, l'idée d'un « droit au repos » - le transfert et l'organisation de l'institution ont été progressivement pris en charge par l'Etat.

Les lois suivantes (1930, loi sur les assurances sociales et 1945, instauration du régime général des retraites) ont préfiguré le système de retraite dans sa logique actuelle. Elles ont contribué à créer un nouveau statut, celui de retraité.

Cette « mise en forme » par l'état constituée de compromis successifs a contribué à donner un avenir à l'individu, avec des droits légitimes (Guillemard, 2003).

Le droit à la retraite est ainsi vécu comme un acquis social fort à préserver dans le système de protection sociale français.

Pour Aouici *et al* (2008), l'importance de cet acquis social se mesure notamment par les facteurs mis en avant pour quitter le marché du travail. Le résultat de son analyse montre que la raison principale de « rester » sur le marché de l'emploi est rationnelle et financière (obtention du taux plein) et que le désir de partir est très présent dès cet « objectif » atteint. Cet acquis se mesure aussi à travers le succès du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, mais ce sont également les conditions de travail qui sont mises en cause par les salariés interrogés : « *Les seniors dénoncent aussi l'intensification de la charge de travail, les restrictions de personnel ainsi que les contrôles fréquents exercés par la hiérarchie, conséquences des nouvelles valeurs managériales visant à l'accroissement de la productivité* ». (Aouici *et al*, 2008, p199).

D'autres facteurs tels que la fatigue physique et psychologique peuvent aussi contribuer au sentiment de « ras-le-bol » qui augmentera le désir de partir. Les entreprises mettent aussi parfois en œuvre une forme de discrimination à l'égard des salariés seniors, plus ou moins dissimulée, leur faisant sentir qu'ils sont moins intéressants pour l'entreprise les dernières années. Cette stigmatisation renforcera le désir de s'émanciper de travail.

B. Friot (2013) met en avant le caractère très heureux des retraités qui, ne passant plus par le Marché du travail, peuvent continuer à travailler sans subordination à un employeur, avec un salaire irrévocable, irréversible et garanti à vie.

## **2. Un statut aujourd'hui valorisé**

Les représentations sur la retraite ont fortement évolué depuis la création de cette institution. Aujourd'hui, le statut de jeune « retraité » est plutôt valorisé. Si la baisse d'activité se situe aux alentours de 55 ans, c'est parce que c'est devenu une norme sociale fortement ancrée, selon Lagacé (2009).

Réguer (2001) analyse cette évolution de la perception de la retraite qui est passée de la « retraite-couperet », associée à une mort sociale dans les années 70-80 à une retraite synonyme de temps heureux réinvesti socialement, déculpabilisé et dégagé de contraintes professionnelles.

Cette vision heureuse du jeune retraité est tout de même nuancée par Noyer (2001), qui au-delà de la vision fantasmée du retraité globe-trotter, met aussi en avant le phénomène de dynamique rompue, de perte de statut associée à une forme de disqualification sociale, de rupture de la reconnaissance. Le maintien sur le marché du travail permet aussi, pour certaines catégories de salariés, particulièrement des anciens cadres, de nier le temps qui passe.

Mais cette force est souvent réinvestie dans la cité avec une retraite active souvent à l'image de la vie active, pour Blanc (2001), avec une surreprésentation des retraités dans les mandats électifs locaux et Friot (2013), qui met en avant la création de richesse par les retraités qui s'investissent dans activités publiques collectives.

Une autre forme de socialisation peut se traduire par l'investissement dans la grand-parenté, favorisée par la disponibilité et qui permet notamment la lutte contre la déqualification sociale par les descendants (Le Borgne-Uguen, 2001).

## **3. Une influence sur la fin de carrière**

L'évolution de ces représentations sur la retraite a aussi pour conséquence d'avancer l'âge où le décrochage se fera sentir, laissant tout de même cette question en suspens :

« À l'heure de la retraite, le senior en activité est confronté à un dilemme : « Que faut-il faire? Travailler encore sous l'étiquette désobligeante du *has been* ou celle du "voleur de travail" ? Ou bien se retirer et encourir le reproche d'être un parasite nanti ? » (Niquet, 2005)<sup>14</sup>.

Or, cette norme sociale de l'âge de départ à la retraite va influencer sur les comportements bien avant que cet âge soit atteint (Hayrault, *et al*, 2006). En France, le décrochage se voit déjà à 55 ans si l'âge légal est à 60 ans. Par ailleurs, les demandeurs d'emploi sont peu incités à rechercher un emploi si le salaire perçu est égal à la pension retraite.

Dans son analyse comparative des comportements dans les situations de chômage en France et au Royaume-Uni<sup>15</sup>, Lefrançois (2012) analyse le chômage en France comme une expérience banalisée, socialisée, lié à la culture de solidarité de notre système normatif, avec une responsabilité sociétale et pas seulement individuelle.

Or cette socialisation du risque de chômage, avec une moindre importance accordée à la valeur « travail » par rapport au Royaume-Uni, notamment, modifiera l'approche de la cessation d'activité.

Cette attitude sera néanmoins différente selon la typologie des personnes en situation de chômage en fin de carrière. Si le niveau d'études et de responsabilité sont élevés et le travail considéré comme valorisant, avec des conditions financières permettant de « voir venir », les réformes seront mieux acceptées et l'investissement dans la recherche d'emploi plus important.

A l'inverse, si les personnes concernées par ces situations de chômage en fin de carrière sont peu qualifiées, le chômage sera subi comme une épreuve et l'enchaînement des emplois comme une succession d'étapes dont elles aimeraient voir la fin. L'horizon de la retraite est attendu comme un soulagement, même s'il y a peu d'espoir sur la suffisance des ressources. La retraite sera perçue comme un droit mérité par l'effort de toute d'une vie.

---

<sup>14</sup> Cité par Aouici *et al* (2008, p192)

<sup>15</sup> Thèse soutenue en 2013, « Tensions autour du critère d'âge. Les chômeurs âgés face aux politiques de l'emploi, en France et au Royaume-Uni »

### **III. La problématique émergente de l'exclusion des seniors de l'emploi**

#### **1. Une convergence de plusieurs facteurs**

Le taux de l'emploi des seniors demeure relativement faible en France, en comparaison d'autres pays européens. De nombreux auteurs ont mis en avant l'héritage de près de trente ans de politique publique de l'emploi visant à faire sortir les seniors de manière anticipée du marché du travail.

Une politique de renversement est en cours depuis plusieurs années, mais il est difficile de faire évoluer les mentalités, en raison de nombreux paradoxes (Guillemard, 2005), comme nous l'avons mis en exergue ci-avant.

Si les freins sont nombreux, certains auteurs vont plutôt mettre en avant le rôle des entreprises, où la responsabilité des dirigeants est engagée quant à leur absence de politique des ressources humaines concernant cette catégorie de salariés (Meyer, 2008).

D'autres auteurs ont plutôt analysé comment l'état coordonnateur a créé des normes sociales et comment celles-ci agissent en profondeur sur le cognitif (Guillemard, 2005), en influençant les comportements bien avant que l'âge de la retraite ne soit atteint (Hayrault et al., 2006). Ils ont aussi démontré comment la législation influe sur les représentations (Gauillié, 2002).

A ceux-ci, il convient néanmoins d'ajouter d'autres obstacles au retour des seniors sur le marché de l'emploi : les mutations du marché du travail et des compétences ces vingt dernières années ainsi que les représentations véhiculées par les employeurs et les seniors sur leur propre « séniorité ».

#### **2. De profondes mutations du marché du travail**

Ces vingt dernières années, les compétences sont devenues plus standardisées et les modes d'apprentissages sont désormais codifiés (Meyer, 2008). Ces nouvelles formes d'organisation seraient moins avantageuses pour les seniors, qui pouvaient auparavant s'appuyer sur leur capital expérience. Les nouvelles recrues, plus qualifiées et habituées à ces procédures de travail, auraient une capacité d'adaptation plus rapide à cette standardisation.

Guillemard (2003) démontre également ce processus d'invalidation du « capital expérience », dû au déficit de formation initiale des seniors. Une étude ergonomique (Volkoff et al., 2000) montre que « le travailleur âgé fait autrement que le jeune mais pas moins bien » : il met en place des « stratégies spécifiques » s'il a une marge de manœuvre lui permettant de le faire, en s'écartant du travail prescrit.

Or, c'est justement cette possibilité qui ne leur est plus laissée car invalidée, y compris par la réorganisation de travail : intensification des rythmes, contraintes de temps.

Cependant, le lien entre l'âge et l'efficacité serait à nuancer car il semble que ce soient plutôt ces mutations (management et conditions de travail) qui ont joué en leur défaveur. La détérioration des conditions de travail, la pénibilité et parfois, des stratégies d'éviction sont aussi des raisons invoquées dans le cadre d'une étude d'assurés se renseignant sur leur droit à la retraite (Aouici et al., 2008). Des signes de stigmatisation à peine voilés sont mis en avant par les conseillers de caisse de retraite interrogés dans le cadre de cette étude :

*« Des assurés se sentent visés, sur leur lieu de travail, par des remarques portant sur le coût élevé de la main-d'œuvre des seniors et sur leurs supposées difficultés d'adaptation. L'embauche des plus jeunes les renvoie, d'après les techniciens et conseillers, à un sentiment d'inutilité et de disqualification. Ils ont alors l'impression d'être une gêne pour leur employeur ». (Aouici et al., 2008, p 203).*

La notion de compétences est aussi mise en avant par Jolivet, Thébaud (2014), dans leur évaluation du contrat de génération. L'échec de ce contrat serait notamment dû au flou de la notion de compétences, alors que l'axe majeur initial était justement la transmission de compétences d'un senior vers un jeune.

L'accent a été mis sur les tâches prescrites, proches des référentiels et non sur le travail réel (Pastré, 1999). Par ailleurs, l'Etat a laissé une grande ambiguïté entre « transferts », acte mécanique, et « transmission », processus qui se construit dans le temps. La définition peu précise de ce qu'il est possible de transmettre dans les documents justificatifs prévus par la loi (compétences clés, compétences spécifiques à l'entreprise, activité...) ajoute à cette confusion et à l'insuccès de ce contrat. Les représentations véhiculées dans cette notion de transmission et de compétences sont à l'origine de malentendus et de flou sur ce qu'il s'agit de mettre en œuvre dans cette relation de binômes.

Les auteurs posent notamment la question du lien entre l'âge, qui présuppose une détention de savoirs et les compétences à transmettre, lien peu évident dans l'absolu. La complexité

de la réalité est telle que les interactions entre salariés peuvent prendre différentes formes indépendantes de l'âge, de l'ancienneté et du poste.

Enfin, la proposition de lier deux personnes par ce contrat (un jeune / un sénior) est également très restrictive, car le concept de transmission est bien plus complexe et multidirectionnel : chacun peut saisir la transmission comme une occasion de renouveler sa façon de travailler, son « style », pour reprendre le terme d'Yves Clot (1999).

L'éloignement des seniors de l'emploi s'explique aussi par les représentations véhiculées par les recruteurs sur les salariés les plus âgés : une adaptabilité supposée plus faible aux évolutions de l'emploi, un ratio coût / productivité moins intéressant...

### **3. Des représentations de part et d'autres**

Tripier (2015), dans sa présentation d'un ouvrage sur la thématique des seniors<sup>16</sup>, évoque la rupture conventionnelle comme moyen de pression permettant « *d'acter les stéréotypes sur l'adéquation difficile des plus vieux à un monde économique de plus en plus numérisé* ». L'ouvrage, à travers une comparaison intereuropéenne sur la plus faible endurance supposée des salariées féminines de 50 à 64 ans, révèle finalement qu'elles peuvent continuer à tenir leur poste à 60 ans (enquête d'Eurofond).

Les seniors ont été notamment exclus des recrutements, par la stigmatisation de leur inadéquation supposée aux évolutions des compétences dans différents secteurs (innovation) ou métiers. Par exemple, les compétences accrues du profil gestionnaire, dans une nouvelle approche organisationnelle, sont devenues plus transversales : il doit savoir communiquer, coopérer, développer des projets... (Meyer, 2008).

Marbot (2014), lors de son étude sur les premiers accords de branche concernant les seniors, constate le flou qui entoure la notion de seniors, ce mot n'étant d'ailleurs pas toujours utilisé dans l'accord alors qu'il en est l'objet. Au-delà de certaines incohérences et du manque de sens des accords dès lors qu'ils font référence à l'âge, l'auteur s'interroge sur la capacité à faire évoluer les pratiques des entreprises :

---

<sup>16</sup> « Annie Jolivet, Anne-Françoise Molinié & Serge Volkoff (dir.), *Le Travail avant la retraite. Emploi, travail et savoirs professionnels des seniors*, Paris, Centre d'études de l'Emploi et Éditions Liaisons, 2014, 225 p.

*« L'allongement de la vie professionnelle passe par l'évolution des représentations sur les seniors. Comment les représentations sur les «seniors » peuvent évoluer si la notion même de senior devient insaisissable ». (Marbot, 2014, p141)*

Pour de nombreux employeurs, investir sur des salariés en fin de vie professionnelle n'est pas intéressant. La notion d'investissement apparaît dans le choix de ne pas proposer de formation coûteuse à des salariés en fin de carrière. Ces politiques de gestion des ressources humaines incitent à mettre en avant l'obsolescence des compétences des seniors, liée notamment à de grandes mutations dans les organisations des entreprises (Hayrault et *al.*, 2006).

Les ratios productivité / salaire du senior (Meyer, 2008) et coût / retour sur investissement seraient peu favorables à cette catégorie de salariés (Hayrault et *al.*, 2006).

L'expérience n'est plus considérée comme un atout. Au contraire, les seniors apparaissent comme concurrents des jeunes, qui envient leurs conditions de travail plus favorables et moins stressantes.

Minni, Topiol (2002) mettent également en avant les nombreux préjugés véhiculés par les employeurs sur cette catégorie de salariés, tant positifs (une plus grande loyauté vis-à-vis de l'entreprise) que négatifs (faible capacité d'adaptation au changement, au progrès, aux nouvelles technologies...).

Pour Guillemard (2003), l'âge serait devenu le « critère quasi naturel » de gestion du personnel. Cette gestion par l'âge plutôt qu'une gestion des âges au travail, a contribué à « vider les ateliers » des 55 ans, faisant circuler l'idée du « on n'est bon qu'à partir » (peu productifs, inadaptables au changement, à la formation, ...)

*« Ce qui pouvait être vrai localement pour une génération particulière, occupant certains postes et souffrant d'un déficit évident de formation par exemple, devient l'attribut irrévocable de toute une classe d'âge, qui est déclarée professionnellement trop vieille et se trouve totalement dévaluée sur le marché du travail. » (Guillemard, 2003, 51)*

Les préjugés diffèrent également selon l'âge des employeurs. Les entreprises se sont peu préoccupées de les maintenir en emploi, au contraire, sauf quelques entreprises qui ont mis en œuvre des dispositifs spécifiques à titre expérimental. L'étude met en relief les choix de recrutement des employeurs sur des personnes plus jeunes du fait d'un nombre de candidatures plus important de la part de ces derniers ; c'est ce qu'elles mettent en avant

dans leur discours. (Brunet, Mastain-Richet, 2002)<sup>17</sup>. Le choix de recrutement est également lié à l'âge du recruteur. Le pourcentage d'employeurs considérant qu'un salarié est âgé augmente de manière conséquente si l'employeur a 30 ans ou moins.

De manière générale, ils auraient moins bien intégré les fortes transformations que les entreprises ont connu dans leur organisation depuis les années 1990 et adaptabilité aux évolutions de l'emploi serait plus faible (Anglaret, 2002).

Il n'y aurait cependant pas de corrélation entre le taux d'emploi séniors et leur niveau de salaire (Aubert, 2005)<sup>18</sup> et les représentations véhiculées peuvent être positives : les seniors représenteraient la « trame la plus profonde de l'entreprise » (Caty et Coudurier, 2004)<sup>19</sup>, avec une vision plus globale, une perception différente de l'entreprise qui intégrerait mieux le rôle de la solidarité, l'interrelationnel et du collectif, étant plus à même d'apporter une régulation sociale (Meyer, 2008).

Néanmoins, l'expérience du chômage en fin de carrière est plus marquante et il est plus difficile de rebondir. Il y a une réelle difficulté à faire le deuil de son emploi, accentuée par l'âge et le niveau de qualification (Pochic, Bory, 2014) et les séniors restent plus longtemps au chômage (Minni, 2013)

Malgré une forte socialisation du chômage en France, celui-ci demeure considéré comme un échec, accru par la démarche « libérale » incitant l'individu à être acteur de son parcours et à sa culpabilisation s'il n'y parvient pas (Boltanski, Chiapello, 1999)<sup>20</sup>.

Alors, si plusieurs auteurs mettent en avant la difficulté à faire évoluer les mentalités en raison de nombreux paradoxes, un des enjeux, comme le souligne Meyer (2008), peut aussi être de jouer sur les représentations positives du sénior, notamment au niveau de l'entreprise. Celles-ci étant sensibles à leur image, une bonne gestion des séniors donnera une représentation valorisante et positive de l'entreprise.

Au-delà des représentations, la segmentation par l'âge a aussi contribué à créer la catégorie des seniors, au même titre que d'autres (les jeunes...), avec un effet sur le comportement par les demandeurs d'emploi concernés, les employeurs et les intermédiaires de l'emploi.

---

<sup>17</sup> Cité par Minni & Topiol (2002, p 125)

<sup>18</sup> Cité par d'Autume (2009, p78)

<sup>19</sup> Cité par Meyer (2008, p29)

<sup>20</sup> Cité par Pochic, Bory (2014, p6)

## **IV. Les effets de la catégorisation**

### **1. Une approche du terme polysémique**

Caradec (2012) s'intéressent à l'apparition du mot « senior » et aux différentes définitions attribuées selon le contexte : un terme désignant une catégorie un peu floue, apparu avec des guillemets au début des années quatre-vingt-dix, emprunté au monde marketing pour cibler une partie âgée de la population (presse, radio « senior »). Le mot a ensuite perdu ses guillemets pour désigner les personnes de plus de 50 ans, ou 55 ans, ou 45 ans pour les salariés parfois mais aussi les plus de 60 ans pour des offres privilégiées (SNCF).

Cette définition est complétée par Marbot (2014), qui introduit la notion de « séniorité » et différencie l'emploi du mot senior selon différentes approches : 45 ans selon le Code du Travail et la Loi sur la Formation Professionnelle de 2004, 50 ans s'il s'agit de recrutement ou 55 ans s'il s'agit de maintien en emploi selon la Loi de Financement pour la Sécurité Sociale de 2009 (LFSS) – L'INSEE évoque les 50 à 64 ans. L'approche législative les situe entre 45 et 65 ans mais cette notion demande à être précisée dès lors qu'une nouvelle mesure va les concerner.

### **2. Une segmentation contribuant à une discrimination**

La segmentation par l'âge des politiques publiques n'est pas spécifique à la politique de l'emploi. Cette spécialisation du traitement à partir des âges est également présente dans de nombreux autres domaines : retraite, droit de vote, majorité, scolarité obligatoire, permis de conduire... Les droits sont ainsi attachés à l'individu par son âge.

Mais ces politiques publiques fondées sur la segmentation par âge ont pu créer des « normes d'âges » et façonner les trajectoires individuelles à partir de ces normes.

Ainsi, la production de règles à travers les différents dispositifs visant l'emploi des seniors a contribué à façonner un jugement sur l'âge au travail et a marqué profondément les esprits sur les salariés âgés : dépréciation, moindre productivité...(Guillemard, 2007).

Plusieurs auteurs<sup>21</sup> mettent aussi en avant le côté discriminatoire de cette catégorisation.

---

<sup>21</sup> Caradec et al (2009), Guillemard (2005), Marbot (2014),

En France, cette discrimination est mieux tolérée que d'autres, malgré l'intervention de la HALDE<sup>22</sup>, puisqu'en 2007, le critère d'âge figurait encore en clair dans des offres d'emploi de commerciaux par exemple, malgré la directive européenne. La France a d'ailleurs continué à segmenter par l'âge - les jeunes sont également discriminés - et a poursuivi cette gestion contrairement à d'autres pays.

Delgoulet *et al* (2014), dans leur étude sur la mise en œuvre d'accords concernant les seniors, pointent les limites des effets de ces mesures cloisonnées, qui visent à catégoriser en créant des frontières. Les auteurs prônent une souplesse visant à un décroisement de ces mesures avec une réélaboration des conditions de travail de manière générale, non spécifiques aux seniors, car cela augmente le risque de marginalisation.

Les accords et différentes lois en faveur des salariés âgés ont fait naître la « communauté seniors » et favorisé leur discrimination :

*« Ces accords seniors de branche renforcent le construit social du concept de séniorité ».*  
(Marbot, 2014, p 143)

L'auteur s'étonne de ce communautarisme et de cette discrimination positive érigée pour cette catégorie (d'autres en ont également besoin) en contradiction avec l'esprit de la république française. Elle se pose la question de la pertinence de l'introduction de la donnée « âge » en gestion, sortie de tout contexte. En effet, faire le lien entre métier et âge n'a pas de sens selon les secteurs d'activités où l'on exerce et est à contextualiser dans une temporalité (époque) :

*« Est-il possible de sortir du paradigme de pensée positiviste qui fait du chiffre (et donc par analogie de l'âge) l'élément structurant et normatif d'une organisation performante ».*  
(Marbot, 2014, p 145).

Ceci étant, l'engouement des partenaires sociaux, politiques et gestionnaires qui prennent ce raccourci et continuent à appliquer une gestion des âges est compréhensible. En sortir nécessite une prise de risque pour les instances de gestion et de production de normes. L'idéal serait d'intégrer dans la réflexion, et par extension dans les mesures, le caractère partial et multidimensionnel de l'âge.

---

<sup>22</sup> Haute Autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'Égalité, autorité administrative indépendante créée en 2005 et dissoute en 2011.

Mais les effets induits sont non conformes aux effets attendus : l'âge apparaît même comme la première cause de discrimination pour un emploi après 45 ans et a même progressé depuis 2004<sup>23</sup>. Dans la présentation de résultats d'une enquête menée par ADIA en 2006, c'est le premier critère discriminant quant au retour positif de candidatures envoyées à des entreprises : trois fois moins de réponses positives (Caradec *et al*, 2009).

### 3. Des effets contre-productifs

Non seulement les effets attendus ne sont pas atteints, mais ils ont pu produire un effet en cascade sur la catégorie juste en dessous de celle des séniors (Guillemard, 2003) : si les plus de 55 ans sont considérés comme non reclassables, la catégorie juste avant devient moins reclassables (« demi-vieux »), puis ceux encore en dessous, les quadra. Ce que l'auteur décrit comme une spirale conduisant à la fragilisation de la seconde partie de carrière. Cet engrenage est identifié par Esping Andersen<sup>24</sup> comme « pathologie spécifique du régime continental » ou le cercle vicieux du « Welfare State Without Work », difficilement réversible qui a déprécié et rendus vulnérables les séniors.

Les auteures Caser-Jolivet (2014) mesurent également l'effet contreproductif de cette catégorisation par âge. En 1999, la France a un des taux d'emploi des 55-64 ans les plus bas de l'Union Européenne (28,3%), notamment du fait des politiques précédentes de pré-retraites, dispense de recherche d'emploi... :

*« Ces politiques publiques contribuent en retour à construire des représentations négatives à l'égard des salariés âgés et des pratiques de gestion par les âges »* (Caser, Jolivet, 2014, p 31).

Tripier (2014), souligne lui aussi le côté trop réducteur de la prise en compte de l'âge chronologique uniquement alors que les autres dimensions relativisent le concept de vieillissement (biologique, psychologique, social et politique). La décontextualisation n'a pas de sens et cela se perçoit notamment dans les différentes approches que peuvent avoir les entreprises, selon le contexte : l'âge freine la productivité ou au contraire, il est nécessaire de fidéliser des salariés anciens.

Pour Friot (2013), la problématique générationnelle n'existe que parce que les caractéristiques biographiques des individus ont été catégorisées. Selon l'auteur, ce rapport

---

<sup>23</sup> Observatoire des discriminations – novembre 2006

<sup>24</sup> Cité par Guillemard (2005, p 72)

de génération n'a pas lieu d'être entre actifs et retraités, la seule différence est la subordination ou non à un employeur.

Cependant, il ne faut pas négliger, selon Caradec *et al* (2009) que l'âge peut certes être discriminant mais aussi protecteur. L'auteur met en garde contre la neutralité :

*« La première loi sociale votée en France, celle qui, en 1841, interdit le travail des enfants de moins de 8 ans et limite la durée du travail pour ceux qui sont âgés de moins de 16 ans, est fondée sur un critère d'âge ».* (Caradec *et al*, 2009, p22)

Il en est de même pour le système de retraite qui a remplacé l'inaptitude physique par un critère fonctionnel accessible à tous. L'auteur attire aussi l'attention sur le fait que la lutte contre la discrimination peut aussi remettre en cause des « dispositifs sociaux qui reposent sur l'âge » (Etat social).

Pour Démazière (2002), c'est le fait de définir une catégorie qui contribue, en la caractérisant, à lui donner une existence officielle. Ainsi, âge et chômage, caractéristiques sociales autonomes, se sont retrouvés liés par les politiques de l'emploi.

Le chômage s'inscrit entre deux frontières : entrée dans la vie professionnelle et retraite. A l'intérieur de ces bornes, il n'y a pas « d'âge pour être chômeur »...mais l'âge n'est pas neutre...il est même un critère primordial dans les recrutements.

Il permet de se définir aisément au sein d'une catégorie sociale et de raconter son histoire...Les chômeurs âgés sont ainsi devenus une catégorie familière des politiques de l'emploi (« les plus de 50 »).

L'auteur distingue trois catégories d'âges : statutaires, gestionnaires, interprétatives. Il étudie particulièrement l'articulation des deux dernières dans les politiques publiques.

La catégorie des chômeurs âgés est gestionnaire lorsqu'elle s'inscrit dans les politiques publiques. Dans les pratiques, elle devient aussi interprétative en situation, et notamment pour la catégorie des chômeurs âgés où les limites d'âge demeurent floues.

Ces catégories se définissent autant à distance, par la mise en place de nouvelles mesures législatives qui devraient s'imposer à une catégorie, que lors de rencontres en face-à-face entre gestionnaires de l'emploi et demandeurs d'emplois appartenant à cette catégorie. La marge d'interprétation contribue à rendre ces catégories homogènes.

Ainsi, l'âge peut devenir une qualité ou une menace, avec des significations suggestives (difficulté, accentuée par position sociale).

« *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* ». (Demazière, 2002, p 111)

La création, puis la gestion d'une catégorie d'âge est un critère discriminant indéniable mais également un repère qui rend une action possible.

En conclusion, il semble nécessaire d'intégrer dans les mesures visant à améliorer le maintien et le retour à l'emploi des seniors le caractère partial et multidimensionnel de l'âge (Marbot, 2014).

L'accentuation de l'assouplissement des règles de cumul emploi / retraite permettrait une rupture moins nette entre les différents temps sociaux (Caradec, 2009). Ces temps sociaux pourraient également être perçus différemment s'il y avait une redéfinition de la part de l'activité pouvant être considérée comme du travail, afin de ne plus confondre activité et emploi (Friot, 2013).

Le décloisonnement des mesures et une réelle réflexion sur l'organisation des conditions de travail, non spécifique aux seniors, amèneraient une souplesse favorable à une meilleure gestion des ressources humaines ((Delgoulet *et al*, 2014).

Enfin, il serait nécessaire de renforcer la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) afin de prévenir, accompagner, former tout au long de la vie tous les salariés. Ceci permettrait la mise en œuvre d'une réelle gestion des âges plutôt qu'une gestion par l'âge (Guillemard, 2007). L'auteur s'appuie notamment sur des stratégies existantes dans d'autres pays (pays scandinaves et Japon), où l'obligation de soutien et de maintien des salariés vulnérables contribue à instaurer une culture du droit au travail à tout âge et modifier les représentations, respectant ainsi le principe du vieillissement actif prôné par l'Europe.

Un certain nombre de représentations concernant les seniors ont été mis en exergue dans ces lectures théoriques. Celles-ci nous ont aidées à structurer la suite de notre étude, qui porte sur les représentations et motifs énoncés par les demandeurs d'emploi quant à leur situation de chômage, selon la méthodologie décrite dans la partie suivante.

# METHODOLOGIE

---

## I. Présentation de la démarche

### 1. Recueil des données : discours et représentations

Il s'agit ici de comprendre les représentations et les motifs énoncés par les publics quant à leurs situation de chômage ainsi que d'explorer les liens qu'ils établissent (ou pas) avec le marché du travail, notamment.

Afin de recueillir ces données, le choix des entretiens semi-directifs s'est imposé pour constituer le corpus. En effet, notre étude étant centrée sur les représentations, il nous a semblé que la production et l'analyse de discours était la plus appropriée. L'entretien permet de faire appel au point de vue de la personne interrogée, en accordant une place importante à son expérience. (Blanchet V., Gotman A., 2013)

L'élaboration du guide d'entretien et le choix des personnes à interroger ont été effectués à partir et en lien avec les hypothèses émises au regard des lectures théoriques et à l'issue de l'entretien exploratoire.

Nous les rappellerons ici, avant d'y revenir à la fin de l'analyse :

- **Hypothèse 1** : La perception de la reprise d'emploi dépend de la trajectoire professionnelle antérieure
- **Hypothèse 2** : Les représentations des demandeurs d'emploi seniors sont en décalage avec les caractéristiques du marché du travail actuel (compétences exigées, évolution des métiers, rémunération...)
- **Hypothèse 3** : Les seniors intègrent dans leur discours une auto-dévalorisation

### 2. Le choix préalable des personnes à interroger

Nous avons ainsi procédé par entretiens, afin de tenter de provoquer une démarche participative de la part des personnes interrogées, qui soumet le questionnement à la rencontre (Blanchet, Gotman, 2013).

Trois options se sont présentées afin de définir les caractéristiques et le choix des personnes à interroger :

- Mener les entretiens avec des personnes seniors n'ayant pas encore été accompagnées par notre dispositif, en attente d'intégration. Dans ce cas, l'entretien aurait pu se dérouler lors du premier accueil, avant le démarrage de l'accompagnement, afin de susciter un discours plus spontané et une homogénéité des entretiens.
- Mener les entretiens avec des personnes déjà accompagnées, avec la possibilité que le discours soit influencé par l'accompagnement.
- Mener les entretiens en mixant les catégories citées dans les deux options ci-dessus, avec une approche plus hétérogène.

La première option nous a semblé être la plus pertinente, mais le flux des demandes d'accompagnement au sein de l'organisme Cap Entreprises est aléatoire et sur la temporalité donnée, il était difficile d'avoir suffisamment de personnes entrant dans cette catégorie (âge et disponibilité).

Nous avons ainsi choisi la troisième option, qui présentait l'avantage d'une faisabilité immédiate dans les délais impartis. De plus, un certain nombre de caractéristiques telles que l'âge et la disponibilité des personnes étaient connues.

### **3. L'élaboration du guide d'entretien**

Le guide d'entretien a été construit afin d'explorer les faits concernant le parcours professionnel de la personne.

*Ces faits concernent les systèmes de représentations (pensées construites) et les pratiques sociales (faits expérimentés)<sup>25</sup>.*

Ils se rapportent ici à la trajectoire professionnelle, à travers le parcours raconté, reconstitué, jusqu'à la situation de chômage.

Le lien a été recherché entre les questions et l'apparition de l'âge sans que la question soit posée directement, car ce sont aussi les représentations que les personnes interrogées ont de leur parcours qui seront intéressantes à faire ressortir dans la présentation des résultats.

---

<sup>25</sup> Blanchet V., Gotman A. (2013, 23)

Le guide d'entretien se décompose en deux thèmes :

- **Le parcours professionnel**

Cette partie est axée sur la manière dont la personne raconte son parcours professionnel, avec une question très générale en introduction, qui induit le fait que ce parcours est déjà constitué de 20 à 30 ans d'expérience professionnelle.

L'objectif de cette première question est de comprendre comment la personne parle d'elle-même sur le plan professionnel, ce qu'elle met en avant comme étant constitutif de son identité. Cette question, proche de ce qui peut être demandé lors d'un entretien d'embauche - « Présentez-vous » - permet aussi d'identifier la capacité à valoriser ou non ce parcours, à travers l'histoire professionnelle.

La deuxième question précise la première, avec une suggestion des éléments marquants de ce parcours à raconter (métier, collègues, entreprise...)

Les deux questions suivantes nous amènent progressivement à la situation de chômage qui sera l'objet de l'analyse et à la deuxième partie du questionnaire, qui sera axée sur la recherche d'emploi.

- **La recherche d'emploi**

Dans la deuxième partie du questionnaire, il s'agit ainsi de comprendre comment cette situation de chômage est vécue et quels en sont les éléments constitutifs.

Nous nous sommes intéressés à la manière dont la personne mène ses démarches de recherches d'emploi et s'approprie les outils et techniques. Ces éléments nous informent également sur sa connaissance du marché du travail et sa capacité à envisager un avenir professionnel.

Les éléments relatifs à l'entretien de recrutement sont utiles à nous renseigner sur ce que la personne met en avant sur son parcours professionnel devant un employeur potentiel. Il est également intéressant de percevoir si l'employeur se réfère à l'âge de la personne, directement ou non, ou si elle l'entend ainsi.

Les éléments relatifs à une réorientation professionnelle éventuelle et aux conditions d'accès au(x) futur(s) métier(s) envisagé(s) nous renseigneront sur la connaissance de la personne du marché de l'emploi actuel.

Enfin, les dernières questions, sur le nombre d'années à travailler et les conditions de travail souhaitées précisent les éléments de connaissance du marché et la représentation de l'avenir.

Les questions, volontairement générales, peuvent suivre l'ordre du questionnaire ou non, mais il est nécessaire de toutes les aborder. Elles doivent permettre une certaine liberté d'expression de la personne interrogée.

#### **4. Le guide d'entretien**

Age :

Homme / femme :

Durée d'inactivité :

Poste(s) recherché(s)

Niveau de formation

#### **Parcours professionnel**

- 1) Aujourd'hui, vous avez 20 à 30 ans d'expérience professionnelle. Comment présenteriez-vous cette expérience ?
- 2) Quels ont été les éléments les plus importants, pour vous, au cours de ce parcours professionnel (métier, collègues, entreprise, rémunération, évolution, mobilité, stabilité...)
- 3) Avez-vous déjà eu des périodes de chômage ou d'arrêt d'activité pour d'autres raisons ? Comment ça s'est passé ?
- 4) Est-ce la première fois que vous vous recherchez un emploi ?

#### **Axe Recherche d'emploi**

- 5) Comment organisez-vous votre recherche d'emploi ?
- 6) Sur qui pouvez-vous vous appuyer dans cette recherche ? Personnes ? Professionnels ? réseau ?
- 7) Quels sont les éléments qui vous semblent difficiles dans ces démarches ? et faciles ?

- 8) Est-ce différent de ce que vous vous imaginiez ? En quoi ?
  - 9) Quel(s) poste(s) recherchez-vous ? Pourquoi ? Quelles sont les conditions d'accès à ce poste ?
  - 10) Envisageriez-vous d'en changer ? Pourquoi ? Si oui, comment souhaitez-vous faire ? Une formation est-elle nécessaire ?
  - 11) Avez-vous passé des entretiens d'embauche ? Si oui, comment avez-vous parlé de votre parcours ?
  - 12) Comment s'est passé l'entretien ? (échange sur votre parcours, remarque du recruteur...)
  - 13) Combien de temps souhaitez-vous encore travailler ? Pourquoi ?
  - 14) Quelles sont les conditions de travail qui vous sembleraient nécessaires (salaires, horaires, déplacements...)?
- **Situation familiale :**

Nous avons pensé nous appuyer également sur les rapports d'activité de la structure des cinq dernières années, mais les éléments concernant les demandeurs d'emploi seniors n'étaient pas assez probants par rapport à notre question de recherche.

## **II. Présentation du corpus**

Notre corpus est composé d'un entretien exploratoire et de neuf entretiens semi-directifs avec des demandeurs d'emploi seniors.

### **1. L'entretien exploratoire, contexte et explication du choix**

Une action expérimentale a été menée sur le territoire du Val de Lorraine dans le cadre d'un programme européen (Creator / INTERREG IV C), dont l'objet est de « faire du vieillissement de la population un levier de développement régional ».

Cette action, nommée « Nos seniors Val de Lor » est en lien avec notre thématique.

Elle s'est déclinée principalement en 2 axes :

- Une campagne de sensibilisation à destination des entreprises par le vecteur « Expertises et Transferts de Compétences » (ETC) – le projet était de faire des

diagnostics flash au sein des entreprises du territoire afin d'avoir un éclairage de leur politique de Ressources Humaines concernant cette catégorie de population.

- Une campagne à destination du grand public, avec la création et la diffusion de portraits, blog, campagne d'affichage sur les abribus à l'hiver 2013.

Les affiches représentaient un portrait de Gustave Eiffel, personnage emblématique lié à l'histoire du territoire du Val de Lorraine, puisqu'une partie des pièces métalliques de la Tour Eiffel ont été fabriquées dans les Aciéries de Pompey. La mise en avant de son âge, 57 ans, âge où il a conçu son projet de Tour Eiffel, était accolé à un slogan volontairement provocateur - « Et lui, il était trop vieux ? » et au nom de l'action, « Nos séniors Val de Lor », jeu de mots avec le nom du territoire Val de Lorraine.

C'est ce deuxième axe de communication qui a conduit notre choix de mener l'entretien exploratoire avec notre interlocutrice.

En effet, pour sa réalisation, 22 séniors ont été interviewés afin de constituer un livre de portraits, dont la moitié était en recherche d'emploi.

Notre organisme a été sollicité en tant que partenaire de cette action, afin de proposer des candidatures de séniors intéressés par ce projet.

Une part importante des personnes retenues pour ce projet était alors en cours d'accompagnement à Cap Entreprises (10 sur les 22, dont 7 en recherche d'emploi, certains ayant trouvé un emploi en cours de projet).

Notre équipe s'est investie dans ce projet partenarial, car cette thématique est souvent au cœur de nos accompagnements dès lors que les personnes sont dans cette catégorie d'âge. Les freins spécifiques des publics demandeurs d'emploi sont accentués / renforcés par leur discours sur l'âge qui apparaît comme un obstacle supplémentaire à leur retour à l'emploi.

## 2. Les entretiens de recherche

### a. Choix de critères

Les critères principaux retenus pour la constitution du corpus d'entretiens ont été les critères d'âges et de disponibilité (statut demandeur d'emploi).<sup>26</sup>

Nous avons également souhaité avoir une représentation de femmes et d'hommes, afin d'observer les similitudes ou différences d'approche des situations d'emploi et de chômage. Celles-ci peuvent être liées à des facteurs exogènes ou endogènes qui seront notifiés dans l'analyse. Les éventuelles variations du fait du genre seront prises en compte sans en constituer l'axe majeur.

Par ailleurs, nous avons souhaité interroger des personnes se situant un peu en dessous de la catégorie étudiée dans ce mémoire, afin de mettre en exergue si nécessaire les éventuels effets de seuil produits par cette catégorisation des politiques publiques.

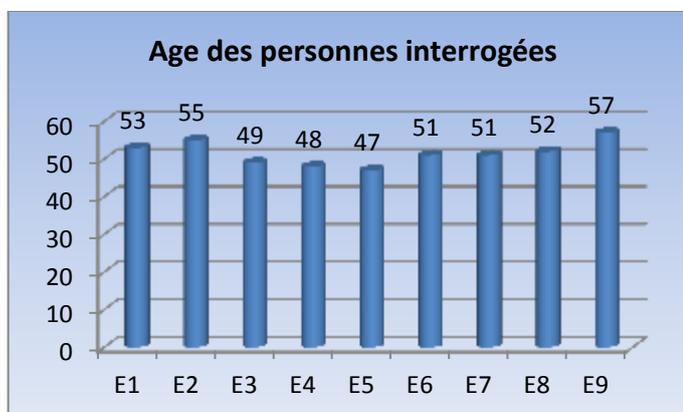
### b. Caractéristiques des demandeurs d'emploi interrogés

La catégorie ciblée est la population demandeurs d'emploi seniors. Nous avons retenu la définition de l'INSEE, qui prend en compte la période de 50 à 64 ans. La Loi de Financement pour la Sécurité Sociale de 2009 (LFSS) retient également le seuil de 50 ans pour les personnes demandeurs d'emploi.

Entretiens	Age	Genre	Niveau de formation	Durée d'inactivité	Expérience principale
E1	53 ans	F	V	9 mois	Secrétaire
E2	55 ans	M	V	3 ans	Imprimeur
E3	49 ans	F	V	1 an	Aide-soignante
E4	48 ans	M	Sans diplôme	3-4 mois	Cariste, manutentionnaire
E5	47 ans	F	V	4 mois	Aide à domicile
E6	51 ans	M	V	2 ans	Maçon
E7	51 ans	F	CEP	intérim	Opératrice de production
E8	52 ans	M	V	1 an	Boulangier
E9	57 ans	M	V	1 an	Chef soudeur

<sup>26</sup> Nous précisons néanmoins qu'une des neuf personnes avait un statut intermédiaire (E7), car elle effectue de manière discontinue et irrégulière des missions intérimaires depuis quelques mois. Nous avons finalement choisi de l'intégrer au sein du corpus au même titre que les autres personnes, en raison du caractère précaire de sa situation et de son évolution récente.

D'autres approches législatives les situent entre 45 et 65 ans, ce qui nous a incités à descendre un peu en dessous du seuil pour une partie des personnes (E3, E4, E5) :



Nous avons pu obtenir un équilibre entre les hommes et les femmes comme nous l'avions souhaité au préalable, avec cinq hommes et quatre femmes.

Les personnes interrogées ont niveau de qualification inférieur ou égal au CAP/ BEP. Ces caractéristiques sont liées à la nature de la structure support (dispositif d'insertion). Il aurait été souhaitable de pouvoir varier les profils, en interrogeant notamment des personnes ayant un niveau de qualification supérieur mais ces publics sont généralement moins nombreux sur un dispositif d'insertion. Les quelques personnes repérées au préalable n'étaient plus disponibles au moment des entretiens, pour motif de reprise d'emploi.

### **3. Déroulement des entretiens**

#### **a. L'entretien exploratoire**

L'entretien exploratoire s'est déroulé le 22 décembre 2015 avec notre interlocutrice, qui occupe la fonction de chargée de mission à la Maison Territoriale de l'Emploi et de la Formation du Val de Lorraine (MTEF) et a duré 47 minutes.

Sa mission consiste à coordonner des actions concrètes liées à la thématique des Ressources Humaines territoriales avec les partenaires économiques, institutionnels et

associatifs, portant sur la formation, l'emploi, la promotion et valorisation de filières spécifiques...

A ce titre, elle a piloté un projet sur la thématique des séniors et de leurs compétences.

Elle a participé à l'élaboration d'une action territoriale expérimentale en 2013/2014, intitulée : « Nos séniors Val de Lor », visant à promouvoir l'âge comme un levier de développement, une richesse et non plus comme un frein.

Riche en matériau par rapport à notre question de recherche, cet entretien exploratoire nous a permis de collecter des éléments intéressants sur les représentations des séniors sur leur recherche d'emploi et le vécu de cette situation, et de faire le lien avec le contexte réel et les premières lectures théoriques.

### **b. Les entretiens de recherche**

Neuf personnes choisies selon les critères décrits ci-dessus ont été interviewés. Les entretiens se sont déroulés sur une semaine, en dehors du temps professionnel et au sein de la structure.

Ils ne peuvent être considérés comme représentatifs du fait de leur faible nombre et nous sommes conscients des limites de la subjectivité produite du fait notamment de mon statut d'accompagnant au sein de la structure.

Afin d'en limiter les effets et de minimiser les interférences personnelles, nous avons privilégié dans la mesure du possible des personnes accompagnées par d'autres chargés de mission au sein de la structure.

Ainsi, nous ne connaissions pas six des neuf personnes interrogées. Nous avons accompagné personnellement les trois autres personnes (E1, E6 et E7), mais la relation accompagnant / accompagné datait de plusieurs années. Leur accompagnement actuel sur le dispositif est assuré par un autre référent.

J'ai contacté préalablement chacune des neuf personnes en leur expliquant que je souhaitais les interroger dans le cadre de notre étude sur leur parcours professionnel et leur recherche d'emploi.

Chacune d'elle a été informée des conditions de l'entretien, à savoir que celui-ci était enregistré puis retranscrit à des fins d'analyse. L'enregistrement a suscité quelques angoisses pour deux d'entre elles, mais elles ont fini par oublier le dictaphone au fil de l'entretien.

Il convient de préciser que les personnes interrogées n'ont pas toujours été à l'aise pour verbaliser leur parcours professionnel, ce qui peut s'entendre lorsqu'il s'agit de raconter vingt à trente années en quelques dizaines de minutes.

Elles se sont néanmoins prêtées volontiers à la demande et les contenus des entretiens permettront une analyse de leur discours riche et variée.

Les entretiens se sont déroulés durant le mois d'avril et ont une durée moyenne de trente-quatre minutes.

L'enregistrement et la retranscription intégrale de ces entretiens permettra une analyse thématique de leur contenu, avec une sélection des données qu'il nous sera utile et nécessaire d'exploiter en lien avec nos hypothèses.

Les résultats des entretiens sont présentés dans la partie suivante, selon la démarche décrite ci-après.

# ANALYSE DES DONNÉES

---

## I. Démarche de l'analyse

Nous avons souhaité étudier dans le cadre de ce mémoire les variations de discours d'une population caractéristique choisie : des personnes en recherche d'emploi considérées comme séniors par les politiques publiques de l'emploi.

Les données sont celles qui serviront à corroborer ou infirmer nos hypothèses. Nous nous intéresserons à ce que ces données produisent par elles-mêmes, en tentant de nous affranchir de nos propres représentations.

Nous procéderons en deux temps dans la présentation des résultats :

- Des éléments d'analyse de contenu de l'entretien exploratoire
- La présentation des résultats des entretiens menés avec notre échantillon

### 1. Données issues de l'entretien exploratoire

L'entretien exploratoire nous a permis de collecter des éléments sur des seniors demandeurs d'emploi et en activité ayant participé à une campagne de communication ayant pour but de promouvoir l'âge comme un atout et une richesse. Cette approche valorisante transparait dans le discours de notre interlocutrice. De fait, de nombreux éléments positifs ont pu être mis en avant et verbalisés, tant de la part des seniors en activité ou en recherche d'emploi que des employeurs interrogés.

Ces aspects positifs sont sans doute à nuancer car les entretiens menés avec les séniors ont été orientés en ce sens, le but étant de les inciter à verbaliser la richesse de leur expérience. Mais cette approche n'est sans doute pas représentative de ce qu'ils peuvent vivre dans leur recherche d'emploi, et notamment lors d'entretiens d'embauche. Cet élément se vérifiera lors des entretiens ultérieurs.

Elle leur a cependant permis de mettre en mots les atouts de leur vécu professionnel et personnel.

Pour certains, l'âge n'est pas un facteur explicatif de leur situation de chômage, qu'ils attribuent plutôt à leur parcours de vie. Au contraire, ils disent être encore en capacité « *de faire plein de choses.* »

La valorisation de l'âge comme un atout est en revanche plus présent chez ceux qui sont encore en activité.

Des employeurs ont également été interrogés dans le cadre de cette campagne. Ceux –ci ont pu parler de l'âge comme un atout : mise en avant de la maturité, la stabilité, la capacité d'adaptation rapide...

## 2. Données issues des entretiens de recherche

La démarche retenue est l'analyse thématique, qui nous permettra de hiérarchiser l'ensemble des données dans des catégories définies en lien avec la problématique. Cette méthode consiste à découper les entretiens en unités de signification se référant à un même thème. L'analyse porte ensuite sur cette cohérence thématique inter-entretiens. (Blanchet V., Gotman A., 2013)

Avant de démarrer la présentation des données et résultats préalables à l'analyse, nous avons procédé en plusieurs étapes :

- La retranscription des entretiens nous a permis de nous approprier les discours des personnes interrogées
- Une lecture attentive et répétée des entretiens nous aura aidés à définir les thèmes autour desquels s'organisera notre analyse.
- Nous avons ensuite procédé à un découpage des entretiens en « unités de sens », afin de vérifier la pertinence et la fonctionnalité des catégories définies.
- Enfin, les thèmes retenus ont permis un découpage exhaustif des entretiens. Nous avons pu atteindre une certaine exclusivité, qui nous permettra de présenter les résultats.

Nous avons ainsi défini six grandes catégories permettant de structurer notre analyse par la suite :

- **Éléments de parcours** : cette catégorie reprend les éléments du parcours professionnel énoncés avec une neutralité relative, sans référence évidente à une représentation de soi par rapport au parcours ou à autrui.
- **Représentation de soi par rapport au parcours et à l'expérience professionnelle** : cette catégorie se réfère à la représentation que la personne a de son métier, de son

secteur professionnel, de l'identité qu'elle exprime par rapport à soi ou l'image renvoyée par autrui.

- **Image du chômeur / du chômage** : nous nous intéressons ici à ce que représente le chômage pour le demandeur d'emploi questionné, la perception qu'il a de sa situation et ce qui lui est renvoyé par autrui. Nous y avons inclus les représentations du marché du travail, en lien avec sa recherche d'emploi.
- **Représentation et déterminants du chômage** : Quelles sont les causes internes et externes qui ont conduit la personne interrogée à cette situation ?
- **Projection et représentation de l'avenir** : il s'agit ici de comprendre ce que l'individu envisage pour la dernière partie de sa carrière professionnelle et comment il l'envisage.
- **Recherche d'emploi et vécu de cette recherche** : nous avons regroupé ici les faits concernant la recherche d'emploi et la manière dont celle-ci est vécu.

Nous rappellerons que l'analyse des données vise à éclairer les facteurs explicatifs de la difficulté des séniors à accéder à un emploi, en explorant leurs représentations.

Le tableau d'analyse organisé en catégories thématiques figurera en annexe.

## **II. L'enquête exploratoire, premiers éléments d'analyse**

### **1. Une hétérogénéité des discours en lien avec l'environnement**

Si mon interlocutrice commence par aborder les séniors comme une catégorie homogène, une différenciation des situations apparaît très vite dans son discours. Les distinctions se font notamment en lien avec :

- la situation au regard de l'emploi (en recherche d'emploi ou en activité)
- la situation personnelle
- le parcours professionnel

Le fait que la personne soit un homme ou une femme n'est pas apparu comme significatif lors de cet entretien, mais il me semble néanmoins important d'explorer ce point lors des entretiens ultérieurs.

La situation d'activité ou de chômage aura une influence sur la mise en avant de l'âge dans le discours :

Les seniors en activité valorisent plus spontanément leur âge comme un atout, le même discours étant reproduit par l'employeur. Celui-ci leur a permis de confirmer ou d'améliorer leur pratique professionnelle :

*« Alors au niveau des gens qui sont en poste, pour avoir discuté avec certains de leurs employeurs, leur âge, dans certains cas, est un atout [...] il a toujours eu une pratique et ligne de conduite professionnelle depuis son jeune âge, qu'il n'a fait que renforcer au fur et à mesure des années jusqu'à ce qu'il ait 53 ans et que je le rencontre. » (Entretien exploratoire, 191-192, 198-200).*

*« Pour d'autres personnes que j'ai pu voir, c'était vraiment l'expérience, la maturité, le fait d'être stable, d'être posé, d'être expérimenté, d'aller vite, pour prendre des repères pour la prise de poste, pour la connaissance d'un nouvel environnement de travail, ça, souvent, c'est des choses qui rassurent complètement l'employeur » (Entretien exploratoire, 202-205)*

En revanche, si la personne est en recherche d'emploi, l'âge sera souvent mis en avant dans sa difficulté à retrouver plus rapidement un emploi, entre autres freins.

Les autres facteurs seront par exemple le contexte, le niveau de formation, la structure familiale et le parcours de vie intégrant les dimensions personnelle, professionnelle et sociale. Ce sont autant d'éléments conjugués qui influenceront sur la capacité à valoriser cette expérience de vie et interféreront avec la recherche d'emploi.

La richesse de leur vie leur semble parfois « encombrante » (*fractures de toutes sortes*), pas toujours gérées de la même manière par tous.

Les conditions matérielles vont influencer en ajoutant une tension supplémentaire au fait de retrouver un emploi, pour des raisons financières (cumul de difficultés à payer les charges incompressibles), mais aussi psychologiques (sentiment d'avoir échoué à capitaliser tout au long de sa vie, ou de ne pas y avoir pensé ou pu le faire). Ces éléments semblent contribuer à la perception difficile qu'ils ont de leur situation.

Les personnes en recherche d'emploi « débarrassées » de cet aspect matériel étaient plus sereines, alors que celles qui étaient « en mode survie » apparaissaient beaucoup plus stressées :

*« Oui, donc du coup effectivement, c'est critique, alors quand on s'est déjà débarrassé de ça, on n'a plus que ses factures quotidiennes à payer, il y a moins d'enjeux dans la recherche d'emploi parce que la survie n'est pas engagée. Les gens qui étaient en mode « je dois survivre » étaient très stressés par leur recherche d'emploi, les autres moins, ... » (Entretien exploratoire, 294-298)*

Enfin, leur vie professionnelle passée (ou la manière dont ils la perçoivent - échec ou réussite) pourrait influencer sur le comportement futur en terme de recherche d'emploi (et de confiance). Ce qu'ils ont pu vivre dans leur parcours professionnel (changement de postes, évolutions de carrières, formation ou au contraire le même poste occupé pendant plusieurs décennies) modifiera leur vision de la recherche d'emploi et leur confiance à réussir :

*« Donc du coup il y a aussi le regard que eux-mêmes portent sur eux. Il y a aussi la façon dont ils ont su se maintenir dans l'emploi, est-ce qu'ils ont su se former, est-ce qu'ils ont évolué dans l'entreprise, est-ce qu'ils ont confiance en eux. » (Entretien exploratoire, 252-253)*

## **2. Des récurrences dans le discours**

Nos échanges m'ont confirmé la dimension discriminatoire du critère d'âge souvent intégrée dans le discours des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Il apparaît plus a priori comme un frein qu'un atout à valoriser (discours des personnes lors des démarches de recherche d'emploi, avant leur implication dans ce projet).

Cette dimension est plus ou moins prégnante dans leur discours comme facteur explicatif de leur difficulté à retrouver un emploi, notamment pour ceux qui étaient dans une situation de chômage.

De plus, ils reconnaissent être dans une position difficile, celle de devoir faire changer le regard de l'employeur. Ils se sont retrouvés face à des employeurs plus jeunes qu'eux, qui ont pu projeter leur réticence à recruter une personne plus âgée (ascendant, manque de malléabilité).

Le regard porté par leur entourage et par les entreprises aura aussi des conséquences sur la perception de leur situation, et des répercussions parfois bloquantes sur la réussite de leur recherche.

Le fait de se retrouver dans la situation de demander un emploi est vécu comme stressant. Ils ont cependant conscience de la richesse de leur savoir-faire, de leur identité construite

avec l'âge et de la possibilité de changer le regard du recruteur, en ayant un discours positif sur les atouts dont ils sont porteurs.

Il convient cependant de nuancer ce discours en le resituant dans le contexte de l'action, visant à considérer l'âge comme un levier.

Du point de vue des employeurs, il semblerait que la « porte d'entrée » senior serait à aborder de manière détournée, sous un angle moins frontal. En effet, la première partie de l'action n'a pas eu le succès escompté (*Entretien exploratoire, 134-136*). Il s'agissait de faire des diagnostics flash au sein des entreprises du territoire du Val de Lorraine, afin d'avoir un éclairage sur la prise en compte de cette catégorie de salariés. Seules deux entreprises ont ouvert leurs portes, les autres considérant que cette thématique n'était pas une préoccupation majeure.

### **3. Un marché du travail contribuant à interioriser l'échec**

#### **a. Une représentation erronée du marché du travail**

Face à cette situation de chômage, connue parfois pour la première fois par certains d'entre eux, la découverte du marché du travail et des obstacles permettant d'y accéder ont été une épreuve supplémentaire à affronter.

Certains ont pu travailler jusque-là en ayant un très faible niveau de qualification, occupant des postes ayant peu évolué. Toute la difficulté réside dans la capacité à rebondir, à se projeter dans une situation professionnelle différente, à accepter ce changement en ayant conscience que les dernières années professionnelles se feront peut-être dans deux, voire trois entreprises différentes.

L'angoisse de devoir (re)commencer de nouveaux apprentissages, d'entreprendre une démarche de reconversion semble accentuée par l'âge, avec une plus forte résistance au changement.

Ceux qui ont peu changé d'entreprise passent par une phase d'indignation parce qu'ils ont perdu leur emploi, et ressentent la perte de manière plus accrue (*Entretien exploratoire, 390-391*).

Par ailleurs, nombre d'entre eux ont été mis en difficulté par les méthodes actuelles de recherche d'emploi :

*« ils sont très choqués de devoir faire tout ce qu'ils doivent faire, les choses ont changé en 25 ans, et ça, ils ont du mal, à comprendre ça parce qu'ils n'ont pas été éduqués il y a 20 ou 30 ans, lorsqu'ils sont arrivés sur le marché du travail, c'étaient des pratiques qui étaient complètement différentes, avec le bouche-à-oreille, on se tapait sur le dos et puis en gros, on signait un contrat et puis voilà... (Entretien exploratoire 317-318, 327-328)*

La maîtrise des techniques de recherches d'emploi est un véritable enjeu pour cette catégorie de demandeurs d'emploi. Le travail préalable sur les outils de recherche d'emploi (CV, lettre, préparation d'entretien) est une épreuve supplémentaire, considérée parfois comme peu utile : *« on ne nous répond pas, ce n'est pas poli... » (Entretien exploratoire, 335-336).*

La capacité à analyser le marché du travail et être conscient des atouts dont ils sont porteurs ne vont pas de soi et la dureté du marché du travail contribue à les déstabiliser.

### **b. Un sentiment d'échec accentué par l'âge**

La situation de chômage semble être vécue comme un échec encore plus important en deuxième partie de carrière, renvoyé par l'entourage mais aussi en tant que représentation de leur propre situation : *« l'image du senior qui arrive à 53, 58 ou 55 ans, qui arrive en entretien et qui n'a pas de travail, cela donne une image entre guillemets « d'échec » (Entretien exploratoire, 235-238).*

Par ailleurs, les personnes interrogées intériorisaient dans leur discours l'échec que représentent le chômage à cet âge, accentué par les propres représentations des entreprises (*« vous allez demander tant de salaire, vous allez être absent »...*).

La situation de chômage peut provoquer une forte déstabilisation, liée à ce qu'ils projettent et ne trouveront plus. Il semble que la confiance que la personne a dans sa capacité à rebondir est un facteur important de réussite. Au contraire, la perte de cette confiance pourra agir comme un frein important à la réussite des démarches : *« Quelqu'un qui n'a pas confiance en lui, n'aura pas plus confiance en lui, et encore pire, quand il se retrouvera en recherche d'emploi, parce là ça va vraiment, il va vraiment... et pour le peu qu'il ait été éduqué dans une culture du travail où on se dit : « être en recherche d'emploi, ça craint », cela ne fera que l'affaiblir. Mais les gens qui sont sûrs d'eux... »*

Cette intériorisation de l'échec est tout de même à nuancer par la place relative laissée au travail, celle-ci cohabitant avec d'autres expériences de vie. Le vécu personnel et sa somme d'évènements, plus conséquent à cet âge (mariage, enfants, divorces, déménagements, santé...) permettra de relativiser la place du chômage, selon leur capacité à gérer l'ensemble des tensions liées aux évènements de la vie.

Il y a cependant une difficulté à verbaliser ce qui pourrait constituer des atouts pour le futur employeur. Celle-ci est peut-être due à une méconnaissance des codes de la recherche d'emploi, mais peut-être aussi parce que la rupture avec la situation précédente (emploi) oblige à une nouvelle remise en question, plus difficile lorsque la partie la plus importante de la carrière professionnelle est déjà derrière.

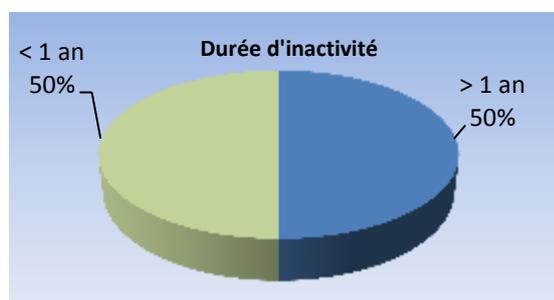
Ces éléments recueillis lors de l'enquête exploratoire sont à resituer dans le contexte de la campagne de communication. L'analyse a été faite à partir du discours de notre interlocutrice, qui portait sur des discours de personnes ayant participé à cette campagne, avec la part de subjectivité et d'interprétation liée à cette distance.

Dans les parties suivantes, la présentation et l'interprétation des résultats se feront uniquement à partir des neuf entretiens de recherche.

### III. Caractérisation des données

#### 1. Durée d'inactivité et motifs de chômage

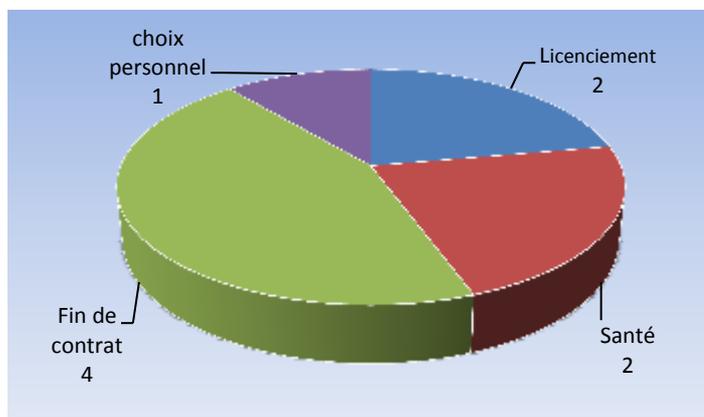
Huit personnes sont en recherche d'emploi depuis plusieurs mois, depuis plus d'un an pour la moitié d'entre elles.



La neuvième personne travaille en intérim de manière discontinue, un peu plus régulièrement à la période de l'entretien car elle effectuait des remplacements sur la

période de congé scolaires. Cependant, elle ne considère pas son activité suffisamment régulière pour ne plus se sentir en recherche d'emploi.

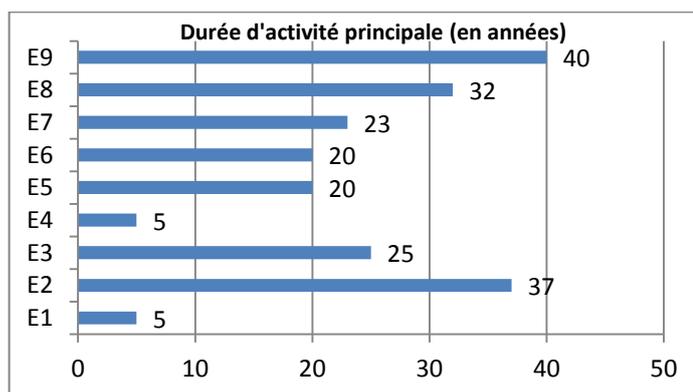
## 2. Des situations de chômage liée à des facteurs socio-économiques



Nous entendons ici par le motif « fin de contrat » les personnes qui n'étaient pas embauchées en CDI lors de leur dernier poste, avant cette situation de chômage.

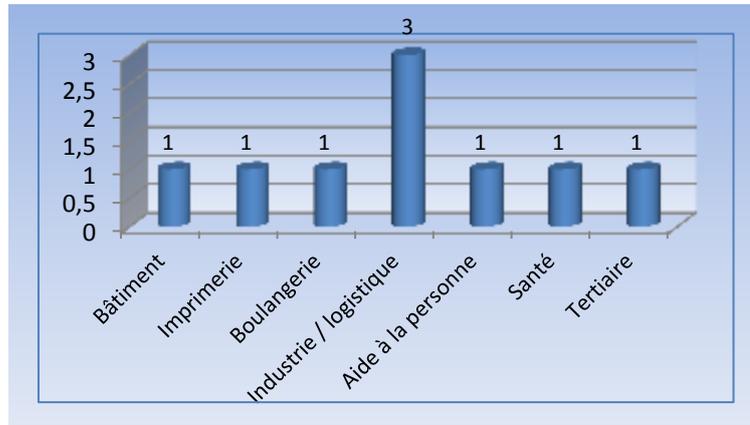
## 3. Parcours professionnel

Six des neuf personnes ont exercé principalement un seul métier, dans une seule entreprise ou deux (E7) :



Pour l'entretien E6, les vingt ans exercés dans le même métier l'ont été dans plusieurs entreprises.

#### 4. Une hétérogénéité des secteurs et métiers représentés



Il s'agit ici des secteurs et métiers relatifs aux expériences professionnelles passées. Les souhaits concernant le futur professionnel varieront pour certains d'entre eux.

#### 5. Mobilité professionnelle

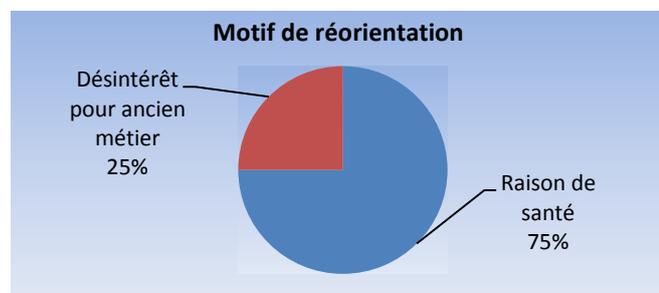
Quatre personnes expriment clairement le souhait de ne plus travailler dans le métier principalement exercé auparavant, pour des raisons de santé majoritairement.

Deux autres personnes ne le disent pas réellement, mais sont conscientes que leur métier ou secteur offrent peu ou pas de perspective :

À la question sur le poste recherché :

*« Bah, je ne sais pas... dans l'imprimerie, je ne trouverai rien. » (E2,130-132)*

*« En Lorraine, il n'y a pas grand-chose...enfin, dans mon activité... » (E9,110-111)*



## IV. Présentation des résultats

### 1. Eléments de parcours et expérience professionnelle

#### a. Des présentations hétérogènes liées à la spécificité du parcours

L'analyse des données montre que la présentation du parcours est amenée de manière différente selon les personnes interrogées :

Certaines personnes vont aborder d'emblée l'aspect professionnel, en le caractérisant par le métier ou le secteur dans lequel ils ont principalement exercé :

*« ... je dis que je suis conducteur offset depuis 1976, enfin 1979, quand j'ai passé mon CAP, que je connais les différents types de machines : machines-feuilles, machines complexes, avec ordinateur, tout ça, les toutes dernières générations qu'il y avait, là où on a été licenciés, ... ».* (E2, 22-25)

*« J'ai été à l'école d'infirmière, en deuxième année, c'est par équivalence, ils m'ont donné le diplôme d'aide-soignante, et j'ai trouvé du travail. »*(E3, 29-30)

*Alors, mon parcours professionnel, et bien j'ai fait de la maçonnerie pendant plus de 20 ans,* (E6, 19-21)

*« A peu près 40 ans, 20 comme chef soudeur – C'est vrai que maintenant, pour un ouvrier, c'est rare, dans la même entreprise. »* (E8, 12-16)

Alors que d'autres vont plutôt faire ressortir les éléments les amenant leur situation actuelle :

*« ... parce que j'ai jamais rien de fixe, j'ai jamais eu une longue ligne bien droite dans le professionnel, mais je trouve que c'est quand même intéressant de toucher un peu à tout, puis vous côtoyez des gens différents. »*(E1, 21-23).

*« J'ai tout quitté par amour, j'ai déménagé en décembre 2014, je suis arrivée ici sur la région, quoi. »* (E3, 19-21)

*« Alors, je commence par le début et je termine par l'intérim. C'est vrai que j'ai été licenciée deux fois, économique, alors le plus important, c'était...pas J. (entreprise), parce que c'est trop vieux, mais E. entreprise »* (E7, 12-16)

Même lorsque l'identité professionnelle est très forte, comme nous le verrons dans la suite de l'entretien pour cet artisan :

*« J'étais à mon compte comme boulanger, mais il a fallu que j'arrête, je n'en pouvais plus, ça a tourné en dépression, j'ai été malade, deux ans à me faire suivre ». (E8, 9-10).*

La précarité et la fragilité de la situation transparaissent également dès la présentation du parcours, avec les freins qui contribuent à cette précarité très tôt dans la vie professionnelle :

*« Je leur explique toujours que j'ai commencé à travailler à 14 ans – Si on me pose des questions sur mon niveau scolaire, bah, je ne peux pas mentir car je suis obligé de le dire, mon dernier employeur où je suis resté pendant 5 ans, il a fallu que je lui dise la vérité... » (E4, 16-21)*

*« En fait, comme j'étais un enfant placé à la DASS, on m'a proposé quatre métiers : maçon, cuisinier, euh...ceux qui font les plantes, je ne sais plus comment ça s'appelle, jardinage, et peintre. Et moi j'ai dit, moi, je suis un bonhomme, je rentre de la maçonnerie ». (E6, 36-41)*

Le thème du parcours est abordé de manière très différente par les personnes interrogées. Ces différences peuvent être liées à la formulation de la question, très générale, mais aussi au cheminement de la personne et à son propre regard sur sa situation actuelle. Les questions suivantes proposent de préciser cette thématique générale et nous apportent quelques éléments plus précis sur le parcours, en recentrant sur les éléments perçus comme marquants et importants de cette vie professionnelle.

### **b. L'identité professionnelle mise en avant par certains**

Les personnes ayant eu un parcours relativement linéaire, avec une expérience dans une seule entreprise ou un métier exercé dans un seul domaine d'activité, vont aborder cette expérience avec une approche valorisante et une identité professionnelle plus prononcée :

*« Bien moi, j'aimais bien mon métier, parce que forcément, je serais parti, autrement, le travail me plaisait bien, j'aimais bien imprimer, c'était un challenge tous les jours, des nouvelles commandes, tout ça, voilà, donc on est fier de ce qui sort, du boulot qu'on fait. » (E2, 33-36)*

*« Déjà, l'amour du métier. Une fois qu'on a l'amour du métier, bah tout passe, pour moi, il n'y a pas cinquante explications. La plus grosse récompense qu'on peut avoir, c'est les compliments des clients, quoi. Et puis l'aboutissement d'un produit, qu'on veut, qui est bien. Voilà, quoi dire d'autre ? » (E8, 41-47).*

*« Avant tout j'étais soudeur, chef soudeur, soudeur. Moi, mon domaine, c'est le soudage... Ah, on était fier de ce qu'on faisait, on était fier... » (E9,38-40, 76-77)*

### **c. Des conditions de travail également importantes**

Les personnes ayant eu un parcours plus diversifié ou plus chaotique vont plutôt mettre en avant d'autres éléments, tels que :

- L'importance des relations humaines :

« Moi, c'est le relationnel, oui, c'est le relationnel. Tous les postes que j'ai eus, c'est le relationnel que j'ai eu avec les gens, c'est comment vous partagez les choses. C'est pas vraiment le travail ! Le travail, je le fais, parce que je dois travailler, voilà, je dois travailler, donc je me dis, tu dois gagner un salaire, tu dois payer des factures [...] mais je travaille pour travailler et puis après, par contre, le relationnel, c'est hyper important » (E1, 32-37)

« Bah, faut aimer faire le métier, c'est dur, quoi, faut avoir de l'empathie, il faut savoir gérer les gens, parce qu'ils ne savent plus... J'ai surtout travaillé avec les personnes âgées dans des maisons de retraite, donc euh, j'ai beaucoup d'amour, beaucoup de cœur, c'est des métiers d'aide – Ah, oui, ça tout le monde ne peut pas le faire ». (E3, 22-26)

- Ou des conditions de travail :

« Je travaillais chez des particuliers, donc j'avais les clés, il n'y avait personne. C'est quelque chose que vous aimiez bien ? Oui, d'être libre, il y a avait quand même la confiance des gens, c'est quand même important. » (E5,33-38)

« En usine, puis aussi l'ambiance. Et à E., c'était moi qui montrais aux nouvelles, aux intérimis. Même là, maintenant, c'est moi qui montre, alors ça me fait plaisir. » (E7,23-26)

Ils peuvent cependant avoir une perception nettement moins valorisante ou subie :

« Par contre, je ne me sens pas... je ne me sens pas... euh, bah je ne suis au top dans rien, c'est ça le truc. Vous voyez ? Je ne me sens pas capable de gérer un truc vraiment dans un milieu bien défini, parce que je n'ai pas assez, euh... voilà, de... d'expérience. (E1, 24-27)

« J'avais fait un bac de langues, à l'époque, donc j'aurais préféré, moi, aller vers le secrétariat trilingue ou quelque chose comme ça, et j'ai pas osé contredire ma mère. » (E3, 27-29)

« Le problème, c'est que le métier j'ai exercé, ce n'est pas ce que je recherche. C'est le ras-le-bol, le ménage, repassage. J'ai fait que ça, dans le nettoyage, donc je change de branche. » (E5,11-14).

L'importance du relationnel apparaît néanmoins dans la majorité des entretiens, même s'il n'est pas cité en premier. Il est aussi primordial chez ceux ayant une forte identité professionnelle, et explique peut-être partiellement la longévité d'une expérience au sein d'une même entreprise, celle-ci étant parfois associée à la famille :

[...] Moi, je suis resté 37 ans dans la même entreprise, à force, on connaît tout le monde, après, c'est comme une famille (E2, 42- 43)

« C'était surtout une usine, euh...comment je dirais, familiale. On s'entendait, c'était vraiment des bonnes équipes, quoi. On s'entendait bien. Je parlais au travail, ça ne me faisait rien. » (E9, 55-59)

#### **d. L'influence des opportunités de changement ou d'évolution**

Les opportunités d'évolutions professionnelles exprimées lors de ces entretiens peuvent modifier en partie la perception de la situation de chômage, et surtout le vécu de la recherche d'emploi. Cet élément sera à approfondir dans la suite de l'analyse.

*« Oui, j'étais à mon compte à L. et puis le truc, j'étais tellement amoureux de mon métier, je l'aimais tellement, j'avais d'énormes capacités qu'à 18 ans, j'étais déjà responsable de boulangerie. J'étais responsable de 13 employés, je ne sais pas si vous voyez. Quand je travaillais à Cannes, j'étais responsable de quatre boulangeries. C'est moi qui embauchait, qui débauchait, qui faisait les comptes bancaires, les stocks, je passais aussi bien à la vente, je faisais le formateur, parce que c'était franchisé... et ça m'a toujours plu ! » (E8,63-69)*

*« Oui, à l'époque, il y a eu un gros départ en retraite, il a fallu remplacer les gens, alors, comme j'étais un des plus prompts à faire ça, voilà. Mais je n'ai jamais aimé être chef, ça m'a toujours énervé, ça... »(E9, 40-43)*

Mais des freins ont pu restreindre ces opportunités et influencer tout le parcours :

*« Non, j'en ai fait la demande plusieurs fois, mais par rapport à mon problème de lecture – écriture, bah, ça a bloqué pas mal de choses – donc c'est pas toujours évident ». (E4, 51- 53)*

*[...] Mais après, la lecture de plans, tout ça, c'est un peu plus difficile, pour moi ». (E6,69-73)*

#### **e. L'impact des éléments personnels sur la vie professionnelle**

Les personnes interrogées ont pu évoquer leur situation personnelle ou différentes évolutions de celles-ci qui expliquent en partie les changements provoqués dans leur parcours professionnel.

*« Je n'ai pas beaucoup travaillé, enfin, je n'ai pas beaucoup travaillé...j'ai fait des petits mi-temps, des choses comme ça, Mon ex-mari étant militaire, il était muté et je perdais mes emplois à chaque fois » (E1, 14-16)*

*« Mais bon, après, je suis encore retournée dans mon métier, quoi. Je me suis dit, est-ce que je ne suis pas faite pour autre chose ? Et puis, là, c'est parce que j'ai déménagé, j'ai divorcé, tout ça, donc j'ai appris à faire attention à moi, à m'écouter. Et voilà... »(E3,39-41)*

La caractéristique du genre apparaît ici comme significative comme élément explicatif de ruptures d'emploi antérieures à la situation de chômage actuelle, évoquées à ce titre par les femmes interrogées (éducation des enfants ou mutation du conjoint).

## 2. Représentation du marché du travail et déterminants du chômage

Comme indiqué dans la présentation des données, une seule des personnes interrogées a mis fin volontairement à son précédent contrat. Les huit autres personnes ont subi la perte de leur emploi, pour différentes raisons.

Toutes les personnes interrogées sont confrontées aux difficultés de la recherche d'emploi et découvrent, ou redécouvrent pour ceux qui ont déjà vécu des périodes de chômage, le marché du travail et ses contraintes.

### a. Un marché du travail perçu comme difficile

Le thème du durcissement du marché du travail et du temps ressenti comme long à aboutir à un changement de situation est abordé par tous.

Cette réalité est exprimée par ceux qui se retrouvent pour la première fois au chômage ou ceux qui ont déjà connu cette situation :

*« Bah, non, on retrouvera facilement, d'ici 3 ans, on a trois ans, je retrouverai du boulot facilement, mais la réalité, c'est pas pareil, forcément, hein ... » (E2,108-111)*

*« Je ne m'attendais pas, franchement je ne m'attendais pas à ce que le marché du travail soit aussi compliqué qu'il l'est maintenant. »(E4,158-151)*

*« Là, en ce moment, celle que je subis, là, c'est la plus grande que j'ai eu, de toutes mes expériences, c'est la plus grande que j'ai connue. [...]Je ne m'attendais pas à mettre autant de temps à retrouver un emploi, honnêtement, je ne m'y attendais pas, je pensais que j'aurais retrouvé beaucoup, beaucoup, beaucoup plus vite que ça». (E6,75-78 et 149-151)*

*« C'était plus facile avant, en 2000, ça allait. Mais là, il n'y a pas beaucoup de boulot quand même ». (E7,53)*

Certains ont intégré la précarité comme une étape presque obligatoire :

*« Et puis de toute manière, déjà pour trouver un CDI, c'est difficile, ce n'est déjà pas évident. Mais même dans les boîtes d'intérim, ce n'est pas facile non plus » ( E2, 103-104)*

*« J'espère toujours, je ne désespère pas de trouver un jour un CDI qui me permettra d'aller jusqu'à la retraite. Mais bon, la réalité des choses, de toute façon, c'est que j'arriverai à avoir des petits postes comme ça, de deux mois, trois mois, voilà, c'est tout. C'est saturé, mais quelque part au fond de moi, j'espère encore ». (E8,181-183)*

## **b. Des représentations plutôt négatives**

Nous évoquerons la recherche d'emploi et son vécu ultérieurement, mais les propos exprimés sur les représentations du chômage ou du chômeur sont dans l'ensemble représentatives des tensions vécues et de la difficulté à vivre cette situation :

*« Ce qui me semble difficile... c'est d'arriver à prouver aux gens qu'on est capable de faire des choses sans forcément... c'est surtout ça en fait, c'est que les gens... quand un employeur vous reçoit, il regarde votre CV. On juge trop vite, ...[...] on ne nous laisse pas assez de chance, je trouve ».(E1,117-123)*

*« Bah ouais, c'est la première fois de ma vie que je suis au chômage. Vous savez, on n'est pas loin de la fin, à 55 ans, et puis, c'est de plus en plus dur. [...].. Et puis c'est l'imprimerie aussi, c'est pas un avantage ça ».(E2, 55-59)*

*« .. Qui dit chômage dit problèmes d'argent, plein de trucs, je n'avais jamais connu ça de ma vie ».(E8,90,94)*

## **c. Des freins multiples à l'emploi**

De nombreux freins explicatifs de l'échec de la recherche d'emploi ont été mis en avant dans les discours, intériorisés ou parfois renvoyés par les entreprises ou l'environnement. Représentations ou faits avérés, ils constituent autant des facteurs supplémentaires qui paraissent influencer sur les démarches.

Ils peuvent concerner le manque de formation ou d'expérience dans le métier projeté :

*« C'est pour ça que j'ai du mal aujourd'hui. Je ne suis pas au top parce que vous quittez un emploi, alors bien sûr, vous commencez à être vraiment performante et vous quittez, vous prenez autre chose de différent, donc il faut vous former, donc... »(E1,16-18)*

*« Il faut être au top au niveau informatique, je sais que j'ai raté plein d'emplois parce que je n'avais pas les connaissances. » (E1, 178, 181)*

*« Autrement, j'ai passé mes CACES aussi, vous savez, mais c'est pareil, toutes les annonces, il faut de l'expérience, un an, deux ans, donc quand on débute, ce n'est pas facile »(E2,63-65)*

*Ah oui, je n'ai pas de diplôme, je n'ai pas de qualification, (E2,134-135)*

Les problèmes de santé liés à des métiers physiques exercés pendant plusieurs années reviennent également fréquemment dans les discours :

*« Non, je me vois mal refaire les 3x8, et puis porter des charges, des machins, je ne peux plus, j'ai mal partout, le dos, j'ai une double hernie, à force d'avoir monté les papiers, donc je ne*

*peux pas porter trop de charges lourdes non plus. Et puis, j'ai pas envie de... [rire]. ...Trouver un petit boulot tranquille, ça n'existe pas ? »(E2,247-249)*

Le déficit de maîtrise de lecture et d'écriture est mis en avant par deux personnes. Cependant, ils n'apparaissent pas seulement en tant que causes du chômage, ils reviennent à plusieurs reprises dans le discours comme facteurs ayant déterminés tout le parcours (précarité, opportunités d'évolutions manquées, difficulté d'accéder à une formation ou réticence à le faire...)

Les personnes ayant un projet de réorientation sont conscientes de la difficulté supplémentaire de devoir recommencer un métier :

*« Non, je ne pense pas qu'un employeur me donnera la chance comme ça. Pour les trucs, euh les lettres, tout ça, il faut que j'apprenne dans une formation, pour que ça aille plus vite, parce que de nos jours, il faut être compétent, et la compétence, je l'acquerrai seulement avec une formation. » (E3, 282 – 288)*

La mobilité est aussi évoquée par les personnes n'ayant pas le permis, plus comme une restriction du secteur géographique que comme un obstacle à l'emploi :

*« Bon, par beau temps ça va, et encore, c'est fatigant quand même. Vous avez huit-neuf heures dans les pattes, que vous avez encore une heure de route derrière, après il faut reprendre le scooter. Puis, en hiver, ce n'est pas impossible, mais c'est risqué quand même. Mais ça me plaît ».(E5, 28-31)*

#### **d. Une référence quasi systématique à l'âge**

Bien que l'âge n'ait jamais été directement évoqué dans la présentation préalable aux enregistrements et dans la grille de questions utilisée comme support aux entretiens, il a été abordé comme facteur expliquant la difficulté d'accès à l'emploi par presque toutes les personnes ayant plus de 50 ans, de manière récurrente dans les discours. La seule qui ne l'a pas évoqué (E6) parle plutôt de ses problèmes de santé liés à un accident.

Sinon, il apparaît autant dans les perspectives d'accès à l'emploi ou à la formation :

*« Après, j'ai 53 ans, je ne sais pas si je suis encore dans les...je ne pense pas qu'il y ait de limites » (E1, 208-209)*

*« Même l'ANPE m'a dit : ça ne nous intéresse plus de former des gens qui ont un certain âge, ça revient plus cher à la société que de former un jeune [...] (E8, 239-240)*

*« Et puis à mon âge, maintenant, ils ne vont pas me trouver...hein ?(E7,185-186)  
A mon âge, je n'aime plus trop les formations » (E7,142)*

Lors des recrutements :

*« On était plusieurs, alors, naturellement, que des jeunes autour de moi, bien sûr, on était une vingtaine, je crois que j'étais la plus âgée ».*(E1, 273-276)

*« J'avais postulé aussi, moi, mais ils étaient plus jeunes que moi, ils ont pris les plus jeunes [rire]. Vous pensez que ça a joué ? Ouais, je pense que ça vient de ça, mais bon ».*(E2,87-89)

*« Euh... j'en sais rien...A mon avis, l'âge, ce n'est pas trop bien non plus, 55 ans, il se dit : « oh, bah celui-là, il n'est pas loin de la retraite, il est... ».* (E2,187-188)

*« On est vraiment pris pour du bétail, aucune considération ! Moi, on m'a bien dit textuellement quand j'avais 51 ans : « votre âge ne correspond pas à notre recherche, voilà ! » L'employeur a dit ça ? La secrétaire ! »* (E8,215-217)

Comme frein en tant que tel

*« Ce qui est dur, c'est l'âge ».* (E2,59)

*« Mon âge, il faut en être conscient, de toute façon ».*(E8,180)

Ou comme limite à des métiers physiques (ou considérés comme tels) :

*« Bah oui, mais cariste, ce n'est pas pareil. Moi, c'est vrai qu'il faut que je bouge beaucoup, les mains, les bras, tout, alors c'est sûr qu'à 50 ans... »*(E7,131-132)

*« Mais c'est fini, je ne peux plus le faire, déjà parce que je n'en peux plus et puis à 52 ans, boulanger, quand on voit les charges qu'on prend, le rythme et tout, et c'est pareil, les patrons boulanger ne cherchent plus des mecs de 52 ans, faut pas rêver »* (E8,16-18)

*« Mais sérieux, à 58 ans, la valise, c'est pas drôle tous les jours »* (E9,178-179)

En revanche, les trois personnes en deçà du seuil ne l'ont pas du tout évoqué. La représentativité de l'échantillon n'est pas suffisante pour conclure à l'existence d'un effet de seuil, mais la tendance à évoquer l'âge comme un frein à l'emploi semble apparaître après 50 ans, chez les demandeurs d'emploi considérés comme séniors.

### **3. Recherche d'emploi et perspectives**

#### **a. Une adaptation aux modalités de recherche actuelles**

Les personnes interrogées sont actuellement sur un dispositif d'accompagnement individuel à la recherche d'emploi. Celui-ci, dans ses pratiques d'accompagnement, favorise l'apprentissage ou le perfectionnement à l'utilisation des différents outils de recherche d'emploi.

Néanmoins, la majorité des personnes utilisaient déjà de manière courante ces différents outils avant l'entrée sur le dispositif et semblent à l'aise avec leur manipulation :

*« Bah, la recherche d'emploi, je vais sur mon site Pôle emploi, j'essaie de voir les secteurs dans lesquels je recherche ». (E1, 91-93)*

*« Tout passe par... puis même, pour les recherches d'emplois, c'est quand même pratique, par ordinateur, il y en a partout. Il faut se mettre à jour là-dessus »(E2, 217-219)*

*« Bah, je cherche beaucoup par internet, je consulte le site Pôle Emploi, Lor'actu, Monster.fr, je regarde un peu tous les sites, il n'y a pas d'autres solutions » (E3,36-138)*

*« Tous les matins, je regarde sur internet, parce que je suis inscrit sur plusieurs sites ». (E8,189-190)*

Certains sont moins à l'aise avec internet mais n'hésitent pas à mixer les méthodes de recherche et à tester différentes approches, si l'une d'entre elles ne leur convient pas :

*« Bah, je m'inscris dans toutes les boites d'intérim, c'est ce que j'ai fait..., et puis, je les relance sans arrêt, je les rappelle, je vais les voir régulièrement (E4, 77-80)*

*« Bah les lettres spontanées, puis par le Bon coin. Pôle emploi ? Non pas trop. Et puis là j'ai plus d'ordinateur. Je fais beaucoup en spontané, et j'ai plus de réponse en spontané, que les CV que vous mettez sur le net et où il n'y a jamais de réponse ». (E5,70-72)*

*« Bah, j'allais sur place, mais des fois, ils ne voulaient pas, ils n'ouvraient pas la porte. Alors après, j'écrivais, mais je n'aimais pas le téléphone, je n'aime pas le téléphone. Avec l'ordinateur ? Oh, oui un petit peu, j'allais regarder les offres. » (E6, 60-64)*

Cependant, deux personnes interrogées découvrent pour la première fois les outils de recherche d'emploi. Elles n'ont jamais eu à rechercher un emploi auparavant :

*« J'ai jamais fait de CV, j'ai jamais fait de...quand on ne connaît pas ça, que c'est la première fois que cela nous tombe dessus, faire un CV, une lettre de motivation, c'est tous des trucs, euh ... » (E2,157-159)*

*« Parce...faire une lettre de...comment on appelle ça ? de motivation... Oui, ce n'est quand même pas mon domaine. Non, j'ai jamais pensé que je serais amené à le faire un jour, d'ailleurs... ». (E9, 126-129)*

Les évolutions sont une surprise pour une personne en particulier, mais ce décalage est dû à sa méconnaissance du marché français (elle a principalement travaillé en Allemagne) :

*« La différence qu'il y a, c'est que la dernière fois que je me rappelle avoir cherché du travail, c'était différent parce que, on était convoqué chez Pôle Emploi et c'est un peu eux qui aidaient à chercher [...] bah moi je ne savais pas, que je devais chercher par moi-même ! J'attendais toujours que... qu'elle m'envoie des convocations ».(E3, 131-132 et 178-180)*

### **b. Une situation mal vécue, entre échec et désarroi**

Le chômage est relativement mal vécu par la majorité des personnes. Une seule d'entre elles (E3) envisage ce passage comme une opportunité de changer de métier.

La majorité des personnes interrogées reconnaissent être dans une position difficile, et certaines expriment un sentiment de culpabilité accrue par la situation de chômage :

*« Enfin, moi, c'est un peu le regard des autres aussi, je fonctionne un peu comme ça, donc je sais ce n'est pas bien, je sais ...mais même là, je ne m'octroyais même pas le droit de faire du théâtre ». (E1,79-86)*

*« [...] Vous savez, pour un homme, c'est dégradant, voilà, c'est plus que dégradant. (E4,70)*

*« Ça aide, parce que quand on entre dans un cercle, où, on a beau chercher et on n'a pas de réponse, bah, je suis désolé, hein, on arrive à s'apitoyer sur son sort, à la maison.[...] » (E8,144-146)*

Ils expriment presque tous leur lassitude face aux attitudes des recruteurs ou intermédiaires:

*« Et puis on me dit toujours : « c'est pas la peine d'appeler, c'est pas la peine de venir, on a rien, on vous appellera... ». Quand vous entendez ça, c'est fatigant. »(E4,80-82)*

*« Ce qui est difficile, c'est que les employeurs ne sont pas, ne sont pas... comment. On se demande ce qu'ils cherchent, des fois ».(E5,84-86)*

*« Et puis, je vois, les agences intérim, c'est devenu du n'importe quoi ! A la limite, on ne les croit même plus. Bon, j'y vais quand même, mais, ça va quoi : oh non, on n'a pas de poste à pourvoir pour vous, du moment que vous nous appelez et que vous vous déplacez, on sait que vous êtes toujours à la recherche d'un emploi. Dès qu'il y a quelque chose, on vous appelle. A la limite, ils mettraient un magnétophone, avec un répondeur avec la phrase là, ça reviendrait au-même, quoi ! On aurait toujours la même. » (E8,209-214)*

*« Après, le plus dur, c'est, est-ce qu'on va être appelé ou est-ce qu'on n'aura même pas de réponse. Voilà, c'est là que le bât blesse. » (E8, 206-208)*

Très peu considèrent pouvoir s'appuyer sur un réseau dans le cadre de leur recherche d'emploi :

« Non j'ai très peu de... vous savez, je commence à connaître des gens et souvent ce ne sont pas des gens, ceux que je connais, sont des gens en retraite, ou sans emploi, alors euh, j'ai pas trop de personnes qui sont... non, je ne connais pas. » (E1, 107-109)

« Non, pour trouver du boulot, non, je ne connais personne qui pourrait m'aider, ce n'est pas évident, hein ? » (E2,90-91)

« Bah, ils savent que je cherche du travail, maintenant, ils ne peuvent pas faire de miracle non plus, quoi. »(E5,79-80)

« Non, non. C'est vrai, hein ! Ce n'est plus pareil qu'avant. Avant ? Bah, on avait plus confiance aux gens, maintenant, ce n'est plus pareil, c'est chacun pour soi. »(E7, 68-69)

« Non, ils ont tous des métiers différents. Il y en a un, c'est un commercial, ce n'est pas pour moi. Ma sœur, elle est nourrice agréée, mon frangin, il travaille dans l'événementiel, euh c'est tout. Mon panel de relations, autour de moi, il n'est pas énorme. Quand j'ai l'occasion, je n'hésite pas à parler de moi, mais, ce n'est pas fréquent. » (E8,174-177)

Mais aussi parce qu'ils estiment que leur réorientation ne peut se faire avec l'appui de leur ancien réseau :

« Y compris les personnes chez qui vous avez travaillé ? Non, parce ce serait dans le ménage. » (E5,81-82)

« Non, je ne veux plus faire de la boulangerie, ça ne sert à rien que je les appelle ! Un boulanger ne connaît que le réseau boulangerie, non, non, c'est fini ça, je ne veux même plus en entendre parler. » (E8, 171-173)

La seule personne qui envisage de s'appuyer sur un réseau est celle qui hésite entre recherche d'emploi et horizon retraite :

« Oui, j'ai des contacts encore... J'ai été licencié de chez M. en bons termes, je n'ai pas eu d'accrocs avec mes supérieurs, hein. Puis de toute façon, ils n'y pouvaient rien. Non, je n'ai pas de problèmes, j'ai même des numéros avec d'anciens chefs d'ateliers. » (E9, 119-123)

### **c. Des représentations parfois éloignées de la réalité**

La vision de leur avenir professionnel est parfois en décalage avec la réalité du marché du travail, tant en terme de rémunération :

« Alors, je suis peut-être exigeante, mais c'est la paie, j'ai pas envie de travailler au SMIG, je vous le dis honnêtement, parce que je vois la galère à droite et à gauche, les gens qui sont au SMIG, et je ne sais pas comment ils font. Vu la conjoncture actuelle, c'est un de mes premiers critères, la paie. » (E3,247,254)

« Euh, la stabilité et le salaire parce que si c'est pour gagner 1250€ , une fois que j'ai tout payé, il me reste quoi ? » (E4,329-333)

« Bah, comme je dis, un salaire...normal, disons. Parce que ce que je vois sur les annonces, c'est honteux. Donner 9 € à un soudeur, c'est vraiment abuser » (E9,196-197)

Que d'accès à un métier :

*« il faut... travailler, je ne sais pas moi, euh, manutentionnaire, ou, je ne sais pas, donc euh, travailler sur une chaîne, sur n'importe quoi » (E2,133-135)*

*« Bah oui, il y a tellement de métiers que l'on peut faire de nos jours, mais bon, je suis limitée par mon problème de dos, donc je n'ai pas trop le choix. »(E3,238-240)*

*« Non je ne sais pas, à part me présenter s'il y a une offre, non je ne sais pas quelles démarches il faut faire. Je sais qu'il faut des permis, les normes de sécurité, tout ça... Je ne leur en tiens pas rigueur. » (E6, 176-179)*

#### **d. Une capacité à rebondir et à se projeter**

La majorité des personnes envisagent de continuer à travailler et n'évoquent l'horizon retraite qu'à moyen ou long terme :

*« Non, non, là il faut que je travaille, là, je ne sais plus ce que j'ai mais j'ai quasiment pas de... je ne me fais pas d'illusion, il faut que je travaille jusque très, très tard, tout de façon, je n'ai pas le choix » (E1, 288-290)*

*« Il ne me reste plus grand-chose à travailler, 10 ans, 11 ans, c'est encore long, mais ça devient bon... » (E7,210-211)*

*« Non, je ne pose même pas la question. Je sais qu'après, c'est 62 ou 63 ans, je ne sais pas, ça change tellement. Mais ça, j'ai encore le temps d'y penser. Non, moi, je ne considère pas comme un grabataire, comme un vieux, donc, on ne pense pas à la retraite actuellement » (E8, 316-322)*

Avec un souhait de stabilité :

*« Oui, il faudrait que je trouve un petit boulot de deux-trois ans, et puis je serais tranquille [rire] ; pour finir ma carrière tranquillement, mais bon, ce n'est pas évident, ce n'est pas évident du tout... »(E2,148,150)*

*« Mais j'aimerais bien que la dernière boîte que je vais faire, si c'était possible, c'est de la faire d'un trait. Une seule boîte. Que j'arrive en bout de courses en me disant, avec tout ce que tu as fait à côté, ça complète, et là, au bout de 42 ans de cotisations, ça y est, c'est bon je suis en retraite. » (E6,242-245)*

*« La stabilité, un CDD, même un CDD longue durée, ou un CDI, pour moi ce serait mieux, mais au moins un CDD à long terme. Là, vous voyez, sur un an, c'est déjà bien, quoi. Ça me permettrait de refaire partir le chômage, d'avoir de l'argent de côté, de laisser voir venir pour retrouver un poste. » (E8, 305-310)*

Certaines sont prêtes à se former, changer de métier :

*« Oui, j'ai déjà réfléchi, j'ai déjà pensé à « auxiliaire de vie, euh, non c'est pas ça – assistante de vie aux familles ? [...] mais j'aurais bien tenté, vous savez- aide-puéricultrice. Mais est-ce qu'il y a des formations, est-ce que..., je ne sais pas. Voilà à quoi je pensais ces temps derniers, voilà, aide-puéricultrice, moi qui adore les enfants, aussi je me suis dit, pourquoi pas tenter un truc comme ça ? » (E1,199-208)*

*« Oui, pas une formation de deux ans, je trouve que ça fait long, mais 3 ou 6 mois. Bon, je sais manipuler un ordinateur, enfin les bases, quoi, je sais envoyer un e-mail, des trucs comme ça. Je pense qu'en 6 mois, en formation, on peut m'apprendre à...enfin, je sais écrire un courrier sur ordinateur, mais il y a des manipulations que, en 6 mois, je suis capable de ...d'enregistrer. »(E3,196-20)*

*« Il y a un métier qui m'avait toujours plu, c'était d'être boulanger, alors il n'est pas trop tard, mais comme m'expliquait T. (Conseiller Cap Entreprises), le problème, c'est qu'il faut refaire une formation, un CAP, et je serais sous-payé par rapport à ce que j'ai actuellement, faire une formation, c'est pas beaucoup payé. » (E4,206-214)*

Seules deux personnes évoquent une fin d'activité professionnelle, l'une pour études de droits à la retraite et l'autre plutôt à défaut de retrouver un emploi :

*« Donc si vraiment ça ne va pas, on ira au pays du sourire. Mais bon, après, il faut revenir faire les papiers pour la retraite, c'est ça qui m'embête le plus, et puis comme c'est long, ça dure au moins deux-trois mois, s'il faut que je revienne ici, pour faire quoi ? Mais je vais me renseigner à la caisse de retraite, quand même, voir comment ça se passe, si on est à l'étranger, si on peut faire ça par internet. »(E2,296-300)*

*« Je ferai le point le 27/04 pour savoir où j'en suis avec ma retraite. Quand je serai fixé, bah, on prendra une décision. » (E9,136-137)*

L'échantillon de personnes interrogées a comme point commun d'appartenir à une catégorie définie par les politiques de l'emploi ou de s'en approcher, les demandeurs d'emploi seniors.

Il se caractérise cependant par des approches très diverses et variées, qui ne sont pas à mettre systématiquement en lien avec leur âge, même si celui-ci est largement évoqué.

Nous proposons d'interpréter ce qui ressort de cette présentation dans la partie suivante.

## INTERPRETATION DES RESULTATS

---

### I. Une appartenance catégorielle commune dissimulant des perceptions différentes de la recherche d'emploi

Nous avons tenté de définir le mot « senior » dans nos lectures théoriques, qui se détermine par une approche polysémique et désigne selon le contexte des salariés ou des demandeurs d'emploi, entre 45 et 65 ans selon une approche législative un peu générale (Marbot, 2014). Cette notion se caractérise notamment par le flou qui l'entoure, en fonction du contexte et du statut sur le marché du travail.

Notre échantillon n'est pas représentatif de la catégorie senior dans son appellation générique, notamment parce qu'il est constitué de personnes essentiellement peu qualifiées et exclusivement de demandeurs d'emploi. Il est davantage représentatif de la catégorie désignée comme « les plus de 50 », identifiée par les politiques de l'emploi et caractérisée par l'âge (Demazière, 2002).

Constitué d'une majorité de personnes demandeurs d'emploi bénéficiant d'une indemnisation de leur chômage (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi)<sup>27</sup>, notre échantillon présente une relative homogénéité des statuts.

Cependant, cette relative homogénéité dissimule une double hétérogénéité :

- La durée de chômage
- L'anxiété due à la proximité relative des fins de droits.

Les résultats des analyses et entretiens des personnes interrogées témoignent en effet de positionnements très disparates relatifs à la perception de leur parcours et de leur situation de chômage. L'hétérogénéité des données recueillies lors de ces entretiens nous incite à réfléchir sur la notion même de catégories et les limites de cette catégorisation.

Cette expérience de chômage demeure néanmoins une expérience difficile pour l'ensemble des personnes interrogées. Si le risque de chômage est plus socialisé en France, il demeure une épreuve accentuée par la disparition de certains dispositifs qui étaient favorables aux seniors, telle que la Dispense de Recherche d'Emploi à titre d'exemple. La recherche peut être justifiée par l'aspect financier plus que par la valeur attribuée au travail (Lefrançois,

---

<sup>27</sup> Deux personnes sont néanmoins bénéficiaires des minimas sociaux

2012). Si l'inquiétude est moins palpable en France grâce à une logique d'indemnisation, elle transparaît dans le discours de personnes interrogées, notamment lorsqu'ils font référence à la trop longue durée de leur situation et à l'approche de la période de fin d'indemnisation.

Il semble par ailleurs que l'expérience du chômage soit une expérience encore plus marquante lorsqu'elle se situe en fin de carrière. Le sentiment d'échec est accru par l'âge et un faible niveau de qualification. D'autres dimensions extrinsèques peuvent venir s'y ajouter, comme la spécificité d'un métier ou d'un secteur d'activité devenu moins porteur sur un bassin d'emploi (Pochic, Bory, 2014).

### **1. L'influence du parcours**

Au-delà de l'appartenance à une catégorie définie par les politiques publiques, il semble que la trajectoire des seniors joue un rôle important dans la perception de la démarche de recherche d'emploi.

Comme nous l'avons présenté ci-dessus, un des éléments de variation est la caractéristique de ce parcours, qui peut présenter soit une relative linéarité ou un parcours entrecoupé de successions d'emploi et de cessation d'activité.

Ces spécificités pourront amener des réactions différentes quant à la situation actuelle.

Il semble en effet qu'une relative stabilité professionnelle, ayant offert des possibilités d'évolutions ou ayant permis la construction d'une identité professionnelle, permette d'appréhender le présent et l'avenir en envisageant de nouveaux changements avec plus de facilité.

A l'inverse, les personnes ayant des carrières entrecoupées de ruptures d'emploi semblent plus fragilisées par leur situation actuelle et manifestent plus de difficultés à se projeter avec confiance dans une reprise d'activité ou un nouveau projet professionnel.

La situation de chômage se présente comme une nouvelle épreuve subie, accentuée si les personnes sont peu qualifiées et la perspective de devoir enchaîner des emplois précaires représente une dégradation supplémentaire de leur situation, dont elles souhaiteraient voir la fin (Lefrançois, 2012).

Elles se rapprochent de la zone de vulnérabilité théorisée par Robert Castel lorsqu'il évoque une double fragilisation : « *fragilisation des statuts dans la sphère de l'emploi*

*avec le développement de l'emploi temporaire, des statuts atypiques d'emploi, du chômage et en particulier du chômage de longue durée » (Martin, 2013, p 6)*

Néanmoins, la connaissance d'un seul métier exercé au sein d'une seule entreprise peut constituer un frein à une réorientation. Sans invalider le capital expérience constitué, il s'agit plus de la spécialisation dans un métier en voie de disparition qui rend la transférabilité peu envisageable.

## **2. L'horizon retraite**

Plusieurs auteurs ont mis en exergue l'influence des vingt à trente dernières années de politiques publiques de départ anticipé du marché du travail en France comme l'un des facteurs explicatifs du faible taux d'emploi des seniors, avec des effets encore prégnants aujourd'hui malgré un renversement effectif depuis plus d'une dizaine d'années.

La distance à la retraite est une variable essentielle plus que l'âge qui va favoriser la sortie du système actif (Hayraut et *al*, 2006).

Si cet horizon retraite a été peu évoqué par notre échantillon, cela peut être mis en relation avec leur âge, encore éloigné de cet horizon. Cependant, parmi les personnes interrogées, d'eux d'entre elles se rapprochant le plus de cet horizon (plus de 55 ans) verbalisent le souhait éventuel de quitter le marché du travail si leur recherche n'aboutit pas. Cela corrobore les éléments théoriques sur l'influence de la norme sociale de l'âge de départ à la retraite, qui modifiera le comportement bien avant que l'âge soit atteint (Hayraut et *al*, 2006).

Avec cet exemple des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, nous nous heurtons à toute la difficulté d'utiliser des catégories qui reflètent des situations à un temps donné et non un parcours dans le temps.

Les discours illustratifs tendent à renforcer l'hypothèse selon laquelle il n'y a pas de lien entre la catégorie des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et la recherche d'emploi, la variable la plus significative étant la caractéristique du parcours.

En d'autres termes, il n'y a pas une homogénéité des « plus de 50 ans » dans cette perception de la recherche d'emploi.

## **II. Une dévalorisation des séniors sur le marché du travail**

La segmentation par l'âge a contribué à la production de jugements sur l'âge au travail, souvent défavorables aux séniors. (Guillemard, 2007).

La mise en œuvre de mesures ciblées en faveur des séniors a pu favoriser la naissance de la « communauté senior » et ainsi contribuer à une forme de discrimination en les désignant sous ce terme (Marbot, 2014).

La référence au cadre législatif concernant ces mesures ciblées apparaît peu dans les discours des personnes interrogées. Cependant, une référence quasi systématique à l'âge comme élément explicatif de leur échec dans la recherche d'emploi ou comme un facteur illustrant leurs difficultés pose la question de l'intériorisation par les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans des représentations recensées dans la littérature. Plus précisément, la référence à l'âge tend à montrer une prise de conscience par les répondants d'une dévalorisation des séniors dans les entreprises du fait notamment de :

### **1. Un déficit de formation initiale**

La catégorie des séniors se caractérise par un déficit de formation initiale. Moins diplômée que la catégorie précédente (< 45 ans), cette catégorie a également moins accès à la formation continue (Guillemard, 2003).<sup>28</sup>

L'échantillon étudié présente effectivement un faible niveau de qualification, qui peut être un effet de cette génération puisque l'élévation du niveau de formation initiale est relativement récent (Anglaret, 2002).

Sur les dix personnes interrogées, les niveaux de formation sont inférieurs ou égaux au niveau CAP. Ce faible niveau est reconnu dans les discours comme une faiblesse ne leur permettant pas d'accéder à l'emploi souhaité ou comme frein restrictif aux perspectives d'évolutions professionnelles.

---

<sup>28</sup> L'accès à la formation continue diminue avec l'âge dans toute l'Union Européenne, de manière plus ou moins accentuée selon le pays : 14 % pour 25-34 ans, 6 % pour 45-54 et 3% pour les 55-64 ans (Guillemard, 2003, 45).

## **2. Un faible retour sur investissement de la formation**

La notion de formation-investissement est décisive pour l'employeur dans le choix de ne pas former de salariés en fin de carrière pour des raisons de coût (Hayrault et *al.*, 2006).

Cette représentation trouve un écho dans le discours des personnes qui l'ont entendu, soit de la part de Pôle Emploi, sur le fait de privilégier l'accès aux dispositifs de formation à des jeunes pour des raisons de coût, soit de la part d'employeurs lors de recrutements qui ont verbalisé cette réticence à former des gens d'un « certain âge ».

Les personnes interrogées semblent avoir intégré cette « inutilité » à s'investir dans une formation. Si les raisons invoquées par certains concernent d'autres freins (maîtrise des savoirs de base), la majorité semble penser que cet investissement est vain et ne les concernent pas, reprenant les stéréotypes entendus lors de leurs démarches.

## **3. Une évolution des modes apprentissages défavorables aux seniors**

De même, les modes d'apprentissage, désormais plus codifiés et standardisés, seraient moins accessibles aux seniors (Meyer, 2008).

Cet élément est à nuancer car un discours fait apparaître de réelles capacités d'adaptation aux modes d'apprentissages si ceux-ci ont eu lieu dans des conditions favorables dans l'exercice du métier. Une personne ayant pu suivre des formations régulières tout au long de sa carrière sur l'évolution de son métier a pu s'adapter à ces changements. Elle associe ceux-ci à la réduction de la pénibilité physique de son métier et considère le gain de productivité engendré comme un facteur positif.

## **4. Une inadaptation au monde numérique**

L'inadaptation supposée des seniors au « nouveau monde numérique » (Tripier, 2015) et aux évolutions des compétences (Meyer, 2008) est également mis en avant par les employeurs afin de les exclure des recrutements.

Si les résultats des analyses et entretiens font ressortir dans les discours un effort d'adaptation des personnes à l'utilisation de l'informatique pour la recherche d'emploi, la majorité reconnaît être peu à l'aise avec cet outil.

Cette fragilité est cependant compensée pour les plus éloignés par le réseau personnel, notamment la génération descendante, qui vient en soutien du parent demandeur d'emploi dans l'appropriation de ce support à la recherche d'emploi.

Par ailleurs, cet éloignement est aussi à rapprocher des postes occupés précédemment car une majorité des personnes n'ont pas eu à l'utiliser dans ce cadre. La différence de discours sur ce point est significative : les personnes qui ont été formées à l'utilisation de l'outil informatique dans l'exercice de leurs fonctions, qui ont d'ailleurs intégré l'évolution de leur métier en lien avec ces nouvelles technologies, ont pu transférer avec plus d'aisance la maîtrise de l'outil dans leur recherche d'emploi.

## **5. Une inadaptation aux nouvelles organisations du travail et de management**

L'évolution des valeurs managériales aurait également joué en défaveur des seniors, comme étant subie et moins bien acceptée (Aouici *et al.*, 2008).

Cette évolution des conditions de travail et de management est effectivement évoquée comme une situation mal vécue par une personne, suite à un changement de direction et de méthodes de management. Il semble néanmoins que la situation de l'entreprise, avec une perspective de fermeture, ait pu contribuer à la dégradation de l'ambiance de travail. Cependant, le fait d'avoir exercé son métier pendant plus de trente ans au sein de la même entreprise peut poser la question de la moindre acceptation des changements proposés par la nouvelle direction. Sa résistance peut également venir de la non reconnaissance de son capital expérience par la nouvelle hiérarchie.

## **6. Une productivité moins élevée et une moindre résistance**

Enfin, les représentations des employeurs portant sur les ratios trop élevés des seniors quant à leur productivité par rapport à leur salaire et leur coût, mis en avant par Meyer (2008) et Hayrault *et al.* (2006), semblent totalement intégrés dans les discours recueillis.

Si la question de l'âge peut se poser en gestion des ressources humaines, celle-ci est pertinente si elle se fait en lien avec le métier exercé ou le secteur d'activité et est doit être resituée dans une époque (Marbot, 2014), le seul critère chronologique de l'âge étant trop réducteur (Tripier, 2014).

Si les conditions de travail et la pénibilité sont évoquées à plusieurs reprises dans les discours des personnes interrogées, c'est sans doute en partie parce que les métiers exercés par la majorité des personnes sont souvent physiques, incluant du port de charge, des stations prolongées dans la position debout, des rythmes en horaires décalés ou des déplacements. Le souhait d'accéder à un emploi dans des conditions plus favorables pour ces raisons de pénibilité est souvent mis en avant par les personnes interrogées.

Néanmoins, une personne estime que c'est grâce à son expérience qu'elle parvient à suivre le rythme imposé, à la différence de personnes plus jeunes qu'elle est parfois amenée à former et qui sont en difficulté sur ce point. Dans son discours, elle a pourtant conscience qu'elle a été exclue au départ de ce recrutement par son employeur sur cette représentation de la moindre productivité d'une personne de son âge et montre une certaine fierté à infirmer ce stéréotype.

Ainsi, la valorisation de l'expérience comme un atout et la possible transférabilité des compétences acquises n'apparaît que très peu dans les discours, même lorsque l'identité professionnelle est plus prononcée. Ceux qui ont eu une carrière plus linéaire peuvent exprimer une certaine fierté à avoir exercé leur métier sans réussir à capitaliser cette richesse pour leur avenir professionnel. Au contraire, elle semble constituer un frein à leur retour sur le marché du travail, tant en terme de compétences devenues obsolètes que de coût trop élevé de leur salaire.

Ainsi, lorsque Guillemard (2005) insiste sur les effets encore prégnants de la culture de « marginalisation » et de « relégation » des salariés âgés ayant prévalu pendant plus d'une vingtaine d'années, il semble que ce modèle social ait pu agir en profondeur sur le cognitif. Les états recensés dans la littérature sont confortés par les discours des personnes interrogées. Plus précisément, si les discours reprennent ces éléments, il y a bien une dévalorisation perçue par les seniors de leur employabilité.

### **III. La méconnaissance des segments du marché du travail comme obstacle cognitif spécifique des seniors à la recherche d'emploi**

A côté des facteurs énoncés ci-avant sur la dévalorisation des seniors recensée dans la littérature et corroborée par les discours des personnes, il semble également y avoir des représentations erronées du marché du travail et des perspectives réellement offertes. Ces représentations sont relatives à une méconnaissance des possibilités de retour sur le marché de l'emploi, tant au niveau des moyens d'y accéder que des conditions d'exercice des métiers visés.

#### **1. Sur la manière de rechercher un emploi**

L'épreuve du chômage demeure marquée par des incertitudes et un certain désarroi, même si la culture de solidarité de notre système normatif peut jouer le rôle d'un amortisseur social (Lefrançois, 2012).

Au-delà des tensions exprimées de manière récurrente dans les discours sur la difficulté de rechercher un emploi, la majorité des personnes témoignent d'une incompréhension quant à l'attitude des employeurs et leur attente (absence de réponse, discours standardisés des recruteurs potentiels...). Cette incompréhension est plus significative chez ceux qui recherchent un emploi pour la première fois ou ne l'ont pas fait depuis plusieurs années.

Cette mise à distance des employeurs, à laquelle viennent s'ajouter des étapes supplémentaires de sélection est une réelle découverte pour l'ensemble des personnes, certaines ayant encore le souvenir dans de précédentes recherches d'une relative facilité d'accès aux employeurs et de la possibilité d'avoir un contact direct.

Si les personnes les plus éloignées de l'utilisation l'outil informatique comme support à la recherche d'emploi ont tenté de mixer les méthodes de recherche (visites directes, téléphone...), elles ne semblent pas avoir pris la mesure de cette mise à distance des demandeurs d'emploi comme une des conséquences de la dégradation du marché de l'emploi et de la pénurie d'offres.

Il semble également y avoir une méconnaissance dans les discours sur le rôle des institutions telles que Pôle Emploi, par exemple. Cette méconnaissance engendre déception ou incompréhension, avec un sentiment d'absence ou de manque d'appui de leur part, ou

une perception de l'organisme comme un organisme de contrôle plutôt que comme un facilitateur.

## **2. Des représentations anciennes ou non actualisés des métiers**

La manière d'envisager le futur professionnel semble mettre en exergue chez la majorité des personnes une difficulté à se représenter concrètement le métier visé et les conditions permettant d'y accéder. Leur approche demeure souvent floue et peu précise, la seule certitude mise en avant est ce qu'ils ne veulent plus ou ne peuvent plus faire.

Ainsi, lorsqu'un senior évoque la transmission du métier et l'apprentissage des gestes qu'il a été amené à faire au long de sa carrière dans l'industrie. S'il intègre comme normal ce processus de formation d'apprentis dans l'exercice de son métier, il envisage également cette possibilité comme reconversion en tant que formateur.

Cependant, il lui arrive de verbaliser son incapacité à transmettre selon les modes d'apprentissages actuels au sein d'un organisme de formation, reconnaissant lui-même avoir appris et transmis « sur le tas ». Le décalage provient ici d'une représentation erronée du métier envisagé, qui fait appel à d'autres exigences et compétences que celles qu'il a pu mettre en œuvre.

D'autres décalages apparaissent également concernant des métiers tels que le secrétariat, la petite enfance ou l'industrie en sous-estimant les exigences des employeurs en terme de compétences ou qualification requises, avec des représentations du métier plutôt qu'une connaissance réaliste des attendus.

## **3. Une surestimation de la valeur de l'expérience**

Des décalages par rapport à la réalité du marché du travail apparaissent dans les discours, tant sur des niveaux de rémunérations attendus qui ne sont plus en vigueur actuellement sur le marché du travail, que sur les niveaux de rémunération sur le nouveau métier projeté éloignés de la réalité.

Il y a une distinction sur la manière d'aborder les conditions salariales, qui apparaît sous plusieurs angles différents :

- Soit les repères sont surestimés par l'effet « stabilité et se réfèrent à un seul modèle connu au sein d'une même entreprise. Une personne a exercé des responsabilités et a

été amenée à recruter des personnes en intérim pour l'organisation de chantiers dans le secteur de l'industrie. Ses repères sont ceux pratiqués par l'entreprise où il a passé toute sa carrière, et il reconnaît que les niveaux de rémunération y étaient supérieurs à ceux en vigueur sur le marché. Il semble cependant qu'il n'intègre pas les évolutions à la baisse de ce qu'il a perçu lors de sa recherche d'emploi.

- Soit les références proviennent de l'expérience passée plurielle, qui a pour conséquence une confusion des repères liée à des différences de position occupée. Une personne se positionne notamment en tant qu'ancien employeur et artisan et y associe les références construites à ce titre sur le coût du travail. Son approche porte plutôt sur le coût que représente un salarié pour un employeur, en y intégrant l'expérience et la connaissance du métier.
- Soit les repères sont liés à des expériences sans lien avec le marché français. C'est notamment le cas pour une personne ayant exercé sa profession en Allemagne, avec des niveaux de salaires supérieur par rapport au même métier exercé en France. Si cette différence est intégrée dans le discours, sa représentation demeure cependant en décalage avec un projet de réorientation et de retour sur le marché de l'emploi avec le statut de débutant dans un nouveau métier. Celui qu'elle vise peut néanmoins présenter des disparités importantes dans les offres d'emploi proposées (secrétaire bilingue), ce qui peut contribuer à avoir une représentation en décalage avec la réalité.

S'il ne semble pas y avoir de corrélation entre le niveau de salaire des séniors et leur taux d'emploi (Aubert, 2005), il apparaît tout de même que les niveaux de salaires obtenus grâce à l'ancienneté au sein d'une même entreprise ou les responsabilités liées à une fonction constituent un obstacle à accepter la réalité des références actuelles du marché de l'emploi.

Ces représentations en décalage avec les caractéristiques du marché actuel semblent constituer un obstacle à se projeter dans une démarche de reconversion professionnelle ou à intégrer la dégradation des conditions de travail, devenues moins favorables et plus précaires. Cependant, c'est aussi parce qu'il y a ce décalage que la dévalorisation présente dans le discours des employeurs n'est pas totalement intériorisée.

## IV. Retour sur hypothèses

- **Hypothèse 1** : La perception de la reprise d'emploi dépend de la trajectoire professionnelle antérieure.
- **Hypothèse 2** : Les représentations des demandeurs d'emploi seniors sont en décalage avec les caractéristiques du marché du travail actuel (compétences exigées, évolution des métiers, rémunération...).
- **Hypothèse 3** : Ils intègrent dans leur discours une auto-dévalorisation.

Si les données recueillies apportent un éclairage sur la pertinence des trois hypothèses, les discours tendent notamment à renforcer la crédibilité des deux premières. En effet, la trajectoire antérieure semble influencer sur la perception et les enjeux de la recherche d'emploi, avec des différences significatives selon la nature même du parcours. Une relative stabilité ou régularité de travail, associée à des évolutions au cours du parcours, permettront d'envisager l'avenir avec plus de sérénité et de confiance. A l'inverse, de parcours plus chaotiques, avec des alternances de périodes d'emploi et d'inactivité, semblent fragiliser davantage la perception de la construction d'un nouveau projet ou de la recherche d'emploi. Ces éléments sont néanmoins à rapprocher d'autres variables financières et personnelles.

De la même manière, l'antériorité du parcours professionnel influera sur l'importance des décalages de perceptions des caractéristiques actuels de ce marché. Ces décalages apparaissent néanmoins dans la majorité des discours, avec quelques nuances : la relative stabilité peut cette fois contribuer à les accentuer par des repères anciens ou non actualisés et les parcours entrecoupés contribuent à une faiblesse des repères ayant pour conséquence une perception peu précise de ces caractéristiques.

En revanche, la troisième hypothèse doit être nuancée. L'auto-dévalorisation est probablement variable selon des facteurs liés à la trajectoire, la durée de la période de chômage et son motif, ou de manière plus générale, le parcours de vie intégrant les dimensions professionnelles, personnelles et sociales. Ce sont ces éléments antérieurs qui interféreront dans la perception de la recherche d'emploi et le vécu de celle-ci, plus que l'intériorisation d'une dévalorisation liée à l'âge ou la catégorie.

Cette auto-dévalorisation apparaissait de manière plus prégnante dans l'entretien exploratoire, notamment pour les seniors en recherche d'emploi, mais elle est nettement moins significative dans les discours des personnes interrogées lors des entretiens. Un des facteurs explicatifs peut être le décalage des représentations des seniors avec le marché du travail que nous avons mis en exergue dans notre analyse, celui-ci ayant pour conséquence de ne partager qu'une partie des représentations des employeurs. L'intériorisation de cette moindre valeur n'est ainsi que partielle.

## CONCLUSION

---

Ce travail de recherche nous a permis de mettre en exergue l'importance des croyances comme obstacles à la recherche d'emploi. Les discours des personnes interrogées corroborent en effet un certain nombre de résultats de la littérature et renforcent la crédibilité des deux premières hypothèses posées, à savoir que la perception de la reprise d'emploi dépend de la trajectoire professionnelle antérieure et que les représentations des demandeurs d'emploi seniors sont en décalage avec les caractéristiques du marché du travail actuel.

Trois grandes tendances ressortent de cette étude :

Avec l'appartenance catégorielle commune des demandeurs d'emploi seniors interrogés dans le cadre de notre étude, nous nous heurtons au problème d'étudier une catégorie fondée sur une situation à un instant donnée et non sur une trajectoire. En effet, l'influence de celle-ci semble induire des perceptions très hétérogènes de la démarche d'emploi. Il serait sans doute plus pertinent d'avoir une catégorisation fondée sur une approche diachronique et non pas synchronique. Ceci pose par extension la question de la pertinence de la catégorisation des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans par les politiques publiques.

Il y a une intériorisation du discours ambiant déterminé par les représentations des employeurs. Tout un ensemble des représentations des employeurs se retrouvent effectivement dans les discours des seniors, donnant à ces représentations le statut de représentations partagées. Cependant, cette intériorisation par les demandeurs d'emploi seniors n'est que partielle. Des éléments de nuance voire d'infirmité sont repris dans leurs propres discours, notamment sur les supposées inadaptations au monde numérique, à l'évolution des technologies, des modes d'organisation des entreprises et la moindre résistance physique.

Enfin, il apparaît que les seniors interrogés dans le cadre de cette étude ont des croyances en décalage avec les caractéristiques du marché du travail actuel. Celles-ci peuvent être dues à des représentations anciennes et non actualisées de certains métiers, à une surestimation de la valeur expérience ou une sous-estimation des attendus de

employeurs en termes d'expérience et de qualification. Elles constituent de fait un obstacle dans leur retour à une situation d'emploi mais ont également pour effet d'atténuer l'intériorisation de la dévalorisation présente dans le discours des employeurs.

Cette étude présente néanmoins plusieurs limites :

- Nous nous appuyons sur un nombre restreint d'une dizaine de discours, qui ne sauraient refléter que ce qui est produit dans cette limite quantitative.
- Les données analysées ont un caractère discursif et n'ont pu être corroborées par des faits.
- Notre échantillon n'est pas représentatif de la catégorie senior, puisque celui-ci est composé de personnes demandeurs d'emploi essentiellement peu qualifiés.

Cette étude appelle à être prolongée par un nombre plus significatif et représentatif de discours, en y intégrant notamment des discours d'employeurs. L'analyse serait à approfondir avec une étude documentaire en complément des entretiens, présentant des enquêtes statistiques avec des données quantitatives et qualitatives. Enfin, la réflexion peut se poursuivre par une exploration plus approfondie de la littérature sur les obstacles cognitifs des seniors à la reprise d'emploi.

## PISTES D'ACTION

---

Lors d'une matinée des « Rendez-vous des acteurs de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement »<sup>29</sup> portant sur la thématique du territoire, plusieurs questions sur la définition et la pertinence du territoire ont été abordées, notamment celle des différents angles permettant d'éclairer un territoire.

Ceux-ci peuvent être nombreux, selon le positionnement de l'acteur : territoire d'observation, de gestion, institutionnel, politique, économique, de vie, de mobilité, de projets... L'angle modifie de fait la perception que l'on peut avoir du territoire, selon ce que l'on y fait, mais il faut sans doute interroger la perméabilité de ses frontières.

L'action de Cap Entreprises se situe sans doute au croisement de plusieurs visions du territoire : politique, institutionnel, d'actions, de projets.

Les frontières à l'intérieur desquelles s'inscrit l'action sont par conséquent géographiques, mais également catégorielles (demandeurs d'emploi prioritaires, égalité des chances hommes / femmes, faibles niveaux de qualifications...).

C'est sur cette notion de catégorisation qu'il nous a été donné de réfléchir tout au long de ce travail de mémoire.

La segmentation par âge mise en œuvre par les politiques publiques de l'emploi, notamment, a sans doute contribué à stigmatiser la catégorie des seniors, salariés ou en recherche d'emploi. Mais si elle crée des frontières qui peuvent parfois enfermer et stigmatiser, elle permet également la mise en œuvre d'actions publiques spécifiques ciblées.

Les résultats de cette recherche ont corroboré une partie des représentations construites par les demandeurs d'emploi seniors accompagnés dans le cadre professionnel. Il est récurrent d'entendre les personnes parler de leur âge comme un obstacle à la reprise d'un emploi plutôt qu'une richesse à valoriser.

---

<sup>29</sup> Matinées thématiques organisées par l'Université de Lorraine - 13 octobre 2015 - Des territoires (ruraux, en mutation, fermés, transfrontaliers, urbains, etc...) qui façonnent des parcours ?

Mais au-delà de cette dévalorisation, les résultats de l'analyse de discours montrent, à l'échelle de notre échantillon, une méconnaissance du marché du travail et des possibilités d'emploi pour des personnes se retrouvant confrontés à la recherche d'emploi pour la première fois dans le contexte actuel.

Des interventions à plusieurs niveaux peuvent influencer sur le maintien en emploi des seniors ou leur réhabilitation sur le marché du travail. Il nous semble important d'intervenir sur plusieurs leviers, en partant notamment des constats issus de nos résultats :

- La méconnaissance, les représentations non actualisées du marché de l'emploi et le déficit de formation tout au long de la vie constituent de réels obstacles, ne permettant pas de se projeter dans un futur professionnel dans des conditions proches de la réalité.
- Les représentations sont également nombreuses de la part des entreprises. Une gestion des ressources humaines et des compétences favorisant la dimension intergénérationnelle et la prise en compte multidimensionnelle de l'âge permettrait un changement de regard sur ces « travailleurs d'expérience », comme ils sont nommés au Québec (Le Boterf, 2002).
- Enfin, une articulation des politiques publiques mettant en perspective la valorisation de l'expérience des seniors comme une richesse aurait sans doute un impact sur ces représentations. L'activation de plusieurs leviers de manière concomitante ont permis dans certains pays de modifier les représentations et contribuer à l'augmentation de leur taux d'emploi. Nous nous intéresserons à quelques exemples hors de nos frontières et aux recommandations de l'OCDE concernant la France.

## **I. Un accompagnement spécifique**

### **1. A travers la découverte des métiers**

L'accompagnement des seniors par le service public de l'emploi et par les intermédiaires de l'emploi doit faire l'objet d'ajustements spécifiques pour cette catégorie de demandeurs d'emploi, par des actions individuelles et collectives leur permettant notamment d'être confronté aux caractéristiques du marché du travail actuel :

- Adapter les accompagnements à la recherche d'emploi en axant la communication sur la présentation des métiers et conditions d'accès à ceux-ci permettrait de personnaliser les réponses et propositions.
- Privilégier les méthodes de recrutement axées sur les capacités telle que la méthode de recrutement par simulation mise en œuvre par Pôle Emploi (MRS) pour les seniors leur serait favorable, notamment par rapport à leur déficit de niveau de formation.
- Renforcer les liens avec les entreprises, par le biais de visites par exemple, avec présentation des postes et conditions d'accès par des salariés de l'entreprise, éventuellement eux-mêmes seniors aurait aussi pour conséquence d'agir sur les représentations des employeurs.
- Faciliter les périodes d'immersion en entreprise afin de découvrir plusieurs métiers permettrait de rendre compte des conditions d'exercice de ces métiers et leurs exigences d'accès.

La confrontation des trois discours des demandeurs d'emploi, des employeurs et des salariés en poste pourrait permettre l'identification des représentations de part et d'autres et contribuer à les faire évoluer.

## **2. En favorisant l'accès à la formation**

Les résultats de nos analyses ont montré une réelle réticence des personnes interrogées à envisager de retourner en formation. Du côté des entreprises, les employeurs proposent peu de formation aux salariés en fin de carrière, estimant que cet investissement est trop coûteux (Hayrault et *al.*, 2006). D'autres préjugés portent aussi sur les supposées plus faibles capacités d'apprentissage à partir de 45 – 50 ans (Le Boterf, 2002).

Enfin, cette catégorie se caractérise par un déficit de formation initiale et a également moins accès à la formation continue (Guillemard, 2003).

Si plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés pour permettre l'accès à la formation des seniors<sup>30</sup>, ceux-ci ne sont pas spécifiques.

Il convient de privilégier l'accès des seniors aux formations, tout en conservant une mixité générationnelle au sein des groupes formés et en modifiant certaines habitudes installées :

---

<sup>30</sup> Période de professionnalisation, VAE, bilan de compétence (Source :<http://travail-emploi.gouv.fr>)

- Inciter à l'intégration d'un nombre minimal de seniors lors des sessions de formation
- Axer les moyens de formation sur les demandeurs d'emploi seniors ayant les plus faibles niveaux de qualification, en adaptant si besoin les contenus, les rythmes et modes d'apprentissage
- Rendre effective « La formation tout au long de la vie » à tout âge, *car c'est « en entraînant régulièrement les capacités d'apprentissage et en mettant à jour périodiquement les connaissances qu'on assurera leur bon fonctionnement ou leur renouvellement à des âges avancés » (Le Boterf, 2002, p4)*

## **II. En influant sur les représentations**

### **1. Affichage et communication**

Il s'agit de mettre en œuvre une politique de communication visant à influencer sur les représentations du grand public au sens large, par le biais notamment de :

- Campagnes d'affichage régulières, à l'image de celle de « Nos seniors Val de Lor » présentée dans l'entretien exploratoire,
- De conférences et événements thématiques spécifiques pour les seniors, type forum recrutement.
- D'actions de valorisation des entreprises ayant une gestion des ressources favorisant la mixité intergénérationnelle

Cette communication peut également s'appuyer sur les représentations positives des employeurs et responsables RH, afin de favoriser la prise en compte de la mixité intergénérationnelle dans la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences. Il y a un réel enjeu à faire évoluer les représentations des employeurs et responsables de ressources humaines.

### **2. Une gestion des ressources humaines créatrice de richesse**

Il peut être intéressant d'utiliser les représentations perçues par les dirigeants d'entreprises pour intégrer les seniors dans des équipes multigénérationnelles et stimuler les espaces d'échanges et d'interrelation.

Celles-ci ont été synthétisées dans un tableau par Meyer (2008) et peuvent être utilisées comme levier de communication, incitant les entreprises à former et maintenir un personnel qualifié dans leurs organisations :

Compétences des seniors	Compétences des juniors
Capacité de recul	Dynamisme enthousiasme
Analyse globale des situations	Ambition
Connaissances architecturales	Réactivité
Médiation – régulation	Capacité à innover
Mémoire de l'entreprise	Ouverture internationale
Faiblesses des seniors	Faiblesses des juniors
Démotivation	Impatience
Perte de repères	Susceptibilité – fierté
Perte de confiance en soi	Faible tolérance à la hiérarchie
Problème dans l'actualisation des connaissances	Individualisme
Réticences à l'égard de l'ouverture internationale et des nouvelles technologies	Désorganisation

#### **Les compétences perçues des seniors et des juniors en entreprise**

Meier Olivier, « La gestion des seniors en entreprise. Enjeux et esquisses de solution », *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 2/2008 (N° 92), p. 23-32

### **III. D'autres regards sur les seniors**

Plusieurs pays du Nord de l'Europe, notamment, ont abordé la question des seniors en favorisant leur employabilité et maintien en activité.

Des études comparatives sur ces pays qui ont su mieux intégrer ou maintenir les seniors dans leurs organisations de travail mettent en exergue des facteurs contribuant à la réussite. Nous nous référons ici à un article s'intéressant aux stratégies mises en œuvre pour favoriser le vieillissement actif au sein de cinq pays (Suède, Danemark, Royaume-Uni, Finlande et Pays-Bas<sup>31</sup>).

Les facteurs de la réussite, avec des spécificités locales du marché de l'emploi, sont les suivants :

<sup>31</sup> Revue n° 106 – 1<sup>er</sup> juillet 2008 – Auteurs Gérard Cornilleau *et al.* - Référence électronique : <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/4-106.pdf>

- Mobilisation sociale forte afin d'augmenter les emplois disponibles pour les seniors.
- Incitation à prolonger les carrières par des aménagements.
- Amélioration des conditions de travail pour les seniors (horaires...)
- Investissement sur la formation tout au long de la carrière,
- Campagne de sensibilisation et de communication sur le vieillissement actif...

L'analyse du cas suédois (Guillemard, 2005), montre que lorsqu'il y a une forte volonté de mettre en place des politiques publiques contribuant à placer la prolongation de l'activité au centre des préoccupations, celle-ci est favorisée. La stratégie consiste à réhabiliter les salariés âgés notamment par :

- Des aménagements du temps de travail
- Le maintien de leurs compétences tout au long de la vie active
- La possibilité de maintien partiel ou total des salariés âgés
- La mise en place de règles telles que la règle d'ancienneté dite « last in, first out » qui protège les plus anciens en cas de licenciement collectif (Meyer, 2008)

Ces modèles tournés vers le vieillissement actif ont contribué à transformer les entreprises en « organisations apprenantes ».

Pour conclure ces pistes d'action, il serait opportun de mettre en œuvre des recommandations de l'OCDE<sup>32</sup> concernant la levée d'obstacles aux recrutements des seniors et l'amélioration de leur employabilité. En voici quelques-unes parmi de nombreuses propositions :

- Encourager les partenaires sociaux à privilégier l'expérience dans les pratiques salariales.
- Inscrire les besoins des seniors dans la réforme de la formation professionnelle
- Renforcer les actions de Pôle emploi en faveur du retour à l'emploi des seniors.
- Promouvoir les actions d'employabilité tout au long de la carrière dans les entreprises.

---

<sup>32</sup> Mieux travailler avec l'âge: France - Évaluation et principales recommandations © OCDE Janvier 2014

## BIBLIOGRAPHIE

---

### Ouvrages

- Blanchet V., Gotman A. (2013), L'enquête et ses méthodes, l'entretien. 2<sup>ème</sup> édition, Paris : Armand Colin
- Caradec V, (2012). Sociologie de la vieillesse et du vieillissement. Paris : Armand Colin
- Friot B, (2013). L'enjeu des retraites. Paris : La Dispute
- Guillemard AM, (2003). L'âge de l'emploi, les sociétés à l'épreuve du vieillissement. Paris : Armand Colin

### Articles :

- Anglaret David, « Les plus de 50 ans en marge de l'emploi et du chômage. », *Retraite et société* 3/2002 (no 37), p. 97-109
- Aouici S., Carillon S., Mette C., « Choisir l'âge de sa retraite : un arbitrage lié aux contextes économiques et professionnels », *Retraite et société*, 2008, n°54, p.190-209
- Antoine d'Autume, « Les seniors et l'emploi en France : la fin de l'ajustement par l'âge ? », *Travail et Emploi* [En ligne], 118 | avril-juin 2009, mis en ligne le 03 décembre 2010
- Béraud M., Eydoux A., « Activation des chômeurs et modernisation du service public de l'emploi : les inflexions du régime français d'activation », *Travail et Emploi*, 2009, n°119, p.9-21
- Blanc Maurice (2001), dans l'ouvrage de Legrand M. *La retraite, une révolution silencieuse*. Ramonville Saint-Agne : Erès. 295-306
- Caradec V., « Retraite "à la carte" et "libre choix" individuel. Réflexion sur les transformations contemporaines de la retraite », *Gérontologie et Société*, 2009, n°131, p.25-43
- Vincent Caradec et al., « Les deux visages de la lutte contre la discrimination par l'âge », *Mouvements* 2009/3 (n° 59), p. 11-23.

- Caser Fabienne, Jolivet Annie, « L'incitation à négocier en faveur de l'emploi des seniors. Un instrument efficace ? », *La Revue de l'Ires* 1/2014 (n° 80) , p. 27-48
- Delgoulet, C., Volkoff, S., Caron, L., Caser, F., Jolivet, A., & Théry, L. (2014). Conditions de travail et maintien en emploi des seniors : enjeux d'un «décloisonnement» des approches et des pratiques. (French). *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 69(4), 687-708.
- Didier Demazière, « « chômeurs âgés » et chômeurs « trop vieux » articulation des catégories gestionnaires et interprétatives », *Sociétés contemporaines* 2002/4 (no 48), p. 109-130.
- Dubois V., « État social actif et contrôle des chômeurs. Un tournant rigoriste entre tendances européennes et logiques nationales », *Politique européenne*, 2007, n°21, p.73-95
- Gaullier Xavier, « Emploi, retraites et cycles de vie. », *Retraite et société* 3/2002 (no 37), p. 163
- Guillemard Anne-Marie, « Politiques publiques et cultures de l'âge. Une perspective internationale», *Politix* 4/2005 (n° 72) , p. 79-98
- Guillemard Anne-Marie, « Pourquoi l'âge est-il en France le premier facteur de discrimination dans l'emploi ? », *Retraite et société* 2007/2 (n° 51), p. 11-25
- Hairault Jean-Olivier, Langot François, Soprasedith Thepthida, Blanchet Didier. Les effets à rebours de l'âge de la retraite sur le taux d'emploi des seniors. Suivi d'un commentaire de Didier Blanchet : âge ou distance à la retraite - Quel est le principal déterminant de l'emploi des seniors ? In: *Economie et statistique*, n°397, 2006. pp. 51-68.
- Jolivet Annie, Thébault Jeanne, « Le contrat de génération : une occasion manquée pour la transmission professionnelle ?», *La Revue de l'Ires* 1/2014 (n° 80) , p. 105-125
- Chantale Lagacé, « Retraite choisie ou retraite subie ? Les effets de la retraite et du maintien en emploi sur la santé », *Retraite et société* 2009/3 (n° 59), p. 79-101.
- Le Borgne-Uguen Françoise (2001), dans l'ouvrage de Legrand M. *La retraite, une révolution silencieuse*. Ramonville Saint-Agne : Erès. 133-158

- Le Boterf Guy, « La gestion des âges rattrapée par les compétences », Actualité de la formation permanente n° 181, novembre décembre 2002, Centre Inffo
- Lefrançois, C. (2012). Les chômeurs âgés, un nouveau public des politiques de l'emploi. *Les solidarités à l'épreuve des crises*.
- Claude Martin. Penser la vulnérabilité. Les apports de Robert Castel. ALTER – European Journal of Disability Research / Revue Européenne de Recherche sur le Handicap, Elsevier / Elsevier Masson, 2013, 7 (4), pp.293-298.
- Marbot, E. (2014). Analyse exploratoire de la notion de senior à travers les accords de branche relatifs aux seniors. (French). *Revue Management Et Avenir*, (73), 131-147.
- Meier Olivier, « La gestion des seniors en entreprise. Enjeux et esquisses de solution », *Annales des Mines - Gérer et comprendre* 2/2008 (N° 92), p. 23-32
- Minni Claude, Topiol Agnès, « Peu d'initiatives en faveur des seniors dans les entreprises. », *Retraite et société* 3/2002 (no 37), p.111-141
- Minni, Claude, « Emploi et chômage des 55-64 en 2013. Tassement du taux d'activité, forte hausse du taux de chômage ».
- Noyer Marie-Pierre (2001), dans l'ouvrage de Legrand M. *La retraite, une révolution silencieuse*. Ramonville Saint-Agne : Erès. 99-112
- Pochic Sophie, Bory Anne, « Expériences de pertes d'emploi : la crise vue d'en bas. Introduction », *Travail et emploi* 2/2014 (n° 138), p. 5-18
- Réguer Daniel (2001), dans l'ouvrage de Legrand M. *La retraite, une révolution silencieuse*. Ramonville Saint-Agne : Erès. 189-22
- Pierre Tripier, Annie Jolivet, Anne-Françoise Molinié & Serge Volkoff (dir.), *Le Travail avant la retraite. Emploi, travail et savoirs professionnels des seniors*, Paris, Centre d'études de l'Emploi et Éditions Liaisons, 2014, 225 p.

## **ANNEXES**

---

**I. Entretien exploratoire**

**II. Entretiens 1 à 9**

**III. Tableau d'analyse des entretiens (extraits)**

# TABLE DES MATIERES

---

REMERCIEMENTS .....	4
SOMMAIRE .....	5
AVANT-PROPOS .....	7
INTRODUCTION.....	8
LE CONTEXTE .....	11
<b>I. Cap Entreprises Val de Lorraine, un dispositif inscrit dans un territoire.....</b>	<b>11</b>
1. Un projet innovant favorisé par une dynamique de développement local.....	11
2. Le Val de Lorraine, un territoire en reconversion .....	13
<b>II. L’action de Cap Entreprises dans ce contexte .....</b>	<b>15</b>
1. Des politiques de l’emploi territorialisées .....	15
2. Des missions réaffirmées dans un contexte contraint.....	18
3. Un dispositif d’insertion, intermédiaire de l’emploi .....	20
<b>CADRE THEORIQUE : LES SENIORS ET LE CHÔMAGE .....</b>	<b>24</b>
<b>I. Un consensus social lié à la montée du chômage .....</b>	<b>25</b>
1. Une influence des politiques européennes .....	25
2. Le choix de politiques de départs anticipés de l’emploi en France .....	26
3. Un processus difficilement réversible.....	27
4. Les effets et conséquences de ces choix.....	29
<b>II. Emploi ou retraite, quelle perspective ?.....</b>	<b>30</b>
1. L’institution retraite .....	30
2. Un statut aujourd’hui valorisé .....	32
3. Une influence sur la fin de carrière.....	32
<b>III. La problématique émergente de l’exclusion des seniors de l’emploi.....</b>	<b>34</b>
1. Une convergence de plusieurs facteurs.....	34
2. De profondes mutations du marché du travail.....	34
3. Des représentations de part et d’autres .....	36
<b>IV. Les effets de la catégorisation .....</b>	<b>39</b>
1. Une approche du terme polysémique .....	39
2. Une segmentation contribuant à une discrimination.....	39
3. Des effets contre-productifs .....	41

<b>METHODOLOGIE .....</b>	<b>44</b>
<b>I. Présentation de la démarche.....</b>	<b>44</b>
1. Recueil des données : discours et représentations .....	44
2. Le choix préalable des personnes à interroger .....	44
3. L'élaboration du guide d'entretien .....	45
4. Le guide d'entretien .....	47
<b>II. Présentation du corpus .....</b>	<b>48</b>
1. L'entretien exploratoire, contexte et explication du choix.....	48
2. Les entretiens de recherche.....	50
a. Choix de critères.....	50
b. Caractéristiques des demandeurs d'emploi interrogés .....	50
3. Déroulement des entretiens .....	51
a. L'entretien exploratoire .....	51
b. Les entretiens de recherche.....	52
<b>ANALYSE DES DONNÉES .....</b>	<b>54</b>
<b>I. Démarche de l'analyse .....</b>	<b>54</b>
1. Données issues de l'entretien exploratoire .....	54
2. Données issues des entretiens de recherche.....	55
<b>II. L'enquête exploratoire, premiers éléments d'analyse .....</b>	<b>56</b>
1. Une hétérogénéité des discours en lien avec l'environnement .....	56
2. Des récurrences dans le discours.....	58
3. Un marché du travail contribuant à interioriser l'échec.....	59
a. Une représentation erronée du marché du travail.....	59
b. Un sentiment d'échec accentué par l'âge.....	60
<b>III. Caractérisation des données .....</b>	<b>61</b>
1. Durée d'inactivité et motifs de chômage.....	61
2. Des situations de chômage liée à des facteurs socio-économiques.....	62
3. Parcours professionnel.....	62
4. Une hétérogénéité des secteurs et métiers représentés .....	63
5. Mobilité professionnelle .....	63
<b>IV. Présentation des résultats.....</b>	<b>64</b>
1. Eléments de parcours et expérience professionnelle.....	64
a. Des présentations hétérogènes liées à la spécificité du parcours.....	64

b.	L'identité professionnelle mise en avant par certains .....	65
c.	Des conditions de travail également importantes.....	65
d.	L'influence des opportunités de changement ou d'évolution.....	67
e.	L'impact des éléments personnels sur la vie professionnelle.....	67
2.	Représentation du marché du travail et déterminants du chômage.....	68
a.	Un marché du travail perçu comme difficile.....	68
b.	Des représentations plutôt négatives .....	69
c.	Des freins multiples à l'emploi.....	69
d.	Une référence quasi systématique à l'âge.....	70
3.	Recherche d'emploi et perspectives.....	71
a.	Une adaptation aux modalités de recherche actuelles .....	71
b.	Une situation mal vécue, entre échec et désarroi .....	73
c.	Des représentations parfois éloignées de la réalité.....	74
d.	Une capacité à rebondir et à se projeter .....	75
	<b>INTERPRETATION DES RESULTATS .....</b>	<b>77</b>
<b>I.</b>	<b>Une appartenance catégorielle commune dissimulant des perceptions différentes de la recherche d'emploi .....</b>	<b>77</b>
1.	L'influence du parcours.....	78
2.	L'horizon retraite.....	79
<b>II.</b>	<b>Une dévalorisation des séniors sur le marché du travail .....</b>	<b>80</b>
1.	Un déficit de formation initiale .....	80
2.	Un faible retour sur investissement de la formation.....	81
3.	Une évolution des modes apprentissages défavorables aux seniors .....	81
4.	Une inadaptation au monde numérique .....	81
5.	Une inadaptation aux nouvelles organisations du travail et de management.....	82
6.	Une productivité moins élevée et une moindre résistance.....	82
<b>III.</b>	<b>La méconnaissance des segments du marché du travail comme obstacle cognitif spécifique des séniors à la recherche d'emploi .....</b>	<b>84</b>
1.	Sur la manière de rechercher un emploi .....	84
2.	Des représentations anciennes ou non actualisés des métiers.....	85
3.	Une surestimation de la valeur de l'expérience .....	85
<b>IV.</b>	<b>Retour sur hypothèses .....</b>	<b>87</b>
	<b>CONCLUSION .....</b>	<b>89</b>

<b>PISTES D’ACTION</b> .....	<b>91</b>
<b>I. Un accompagnement spécifique</b> .....	<b>92</b>
1. A travers la découverte des métiers .....	92
2. En favorisant l’accès à la formation .....	93
<b>II. En influant sur les représentations</b> .....	<b>94</b>
1. Affichage et communication .....	94
2. Une gestion des ressources humaines créatrice de richesse.....	94
<b>III. D’autres regards sur les seniors</b> .....	<b>95</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>97</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>100</b>
<b>I. Entretien exploratoire</b> .....	<b>100</b>
<b>II. Entretiens 1 à 9</b> .....	<b>100</b>
<b>III. Tableau d’analyse des entretiens (extraits)</b> .....	<b>100</b>
<b>TABLE DES MATIERES</b> .....	<b>101</b>
<b>TABLE DES SIGLES ET ABREVIATIONS</b> .....	<b>105</b>

## TABLE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

---

- ATAL : Action Territoriale d'Accompagnement des Lorrains
- CDD, CDI : Contrat à Durée Déterminée, Indéterminée
- CPE : Convention Promotion de l'Emploi
- DDCS : Direction Départementale de la Cohésion Sociale
- DGEFP : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
- DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
- EPCI : Etablissement Public de Coopération Intercommunale
- ETC : Expertises et Transferts de Compétences
- FSE : Fonds Social Européen
- GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
- HALDE : Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité
- IOD : Intervention sur l'Offre et la Demande
- MAPTAM : Modernisation de l'action Publique Territoriale et d’Affirmation des Métropoles
- MTEF : Maison Territoriale de l'Emploi et de la Formation
- NOTRe : Nouvelle Organisation Territoriale de la République
- OCDE : Organisation de Développement et de Coopération Economiques
- OFCE : Observatoire Français des Conjonctures Economiques
- PETR : Pôle d'Equilibre Territorial et Rural
- PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
- RSA : Revenu de Solidarité Active
- SCOT : Schéma de Cohérence Territoriale



## MEMOIRE DE FIN D'ETUDE DE MASTER



### REPRESENTATIONS DES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIORS ET REPRISE D'EMPLOI, UNE ANALYSE EXPLORATOIRE

Laura SIGONNEAU

UNIVERSITE DE LORRAINE

Juin 2016

Mots clés : Seniors – Age – Chômage – Emploi – Représentation

#### RESUME

La présente recherche porte sur les représentations des demandeurs d'emploi seniors, quant à leur difficulté d'accès à l'emploi. En s'appuyant sur une démarche qualitative, et plus particulièrement sur le recueil d'une dizaine de discours, elle met en exergue une hétérogénéité des représentations de la reprise d'emploi en lien avec la trajectoire professionnelle, une perception de l'âge comme un facteur discriminant sur le marché du travail, ainsi que l'existence d'obstacles cognitifs à la reprise d'emploi spécifiques aux seniors tels la sous-estimation des exigences en terme de qualification.

#### **An exploratory analysis of representations of senior jobseekers and their re-employment.**

Keywords: Seniors - Age - Unemployment - Employment – employment models

#### ABSTRACT

This research focuses on representations of senior jobseeker regarding their difficulties to access employment. Based on a qualitative approach, particularly with the collection of a dozen of speeches on the subject, it highlights the discrepancies in employment recovery models in connection with the professional path, a perception of an advanced age as a discriminating factor in the employment market as well as the existence of known barriers to the re-employment specific to jobs to seniors such as under-evaluation of qualification job pre-requisites.