L'orientation scolaire et professionnelle

43/3 | 2014
Varia

L'expérience du chômage chez les travailleurs seniors : de la crise identitaire à la réflexion sur l'avenir

Unemployment experience among older workers: Between identity crisis and career exploration

Geneviève Fournier, Hélène Zimmermann, Christine Gauthier et Jonas Masdonati

Édition électronique
URL : http://journals.openedition.org/osp/4431
DOI : 10.4000/osp.4431
ISSN : 2104-3795

Éditeur
Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée
Date de publication : 15 septembre 2014
ISSN : 0249-6739

Référence électronique
Geneviève Fournier, Hélène Zimmermann, Christine Gauthier et Jonas Masdonati, « L'expérience du chômage chez les travailleurs seniors : de la crise identitaire à la réflexion sur l'avenir », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 43/3 | 2014, mis en ligne le 15 septembre 2017, consulté le 16 décembre 2020. URL : http://journals.openedition.org/osp/4431 ; DOI : https://doi.org/10.4000/osp.4431

Ce document a été généré automatiquement le 16 décembre 2020.

© Tous droits réservés

L'expérience du chômage chez les travailleurs seniors : de la crise identitaire à la réflexion sur l'avenir

Unemployment experience among older workers: Between identity crisis and career exploration

Geneviève Fournier, Hélène Zimmermann, Christine Gauthier et Jonas Masdonati

Introduction

1 Depuis les trente dernières années, le marché du travail connaît de multiples mutations au premier rang desquelles vient le développement de catégories d'emplois dites atypiques et des pratiques de gestion de la main-d'œuvre plus flexibles (Castel, 2009). Dans cette nouvelle forme de société salariale postfordiste, les vies professionnelles ont un caractère plus imprévisible, moins linéaire, et les transitions qui les jalonnent sont multiples (Masdonati & Zittoun, 2012). Ces changements sont singulièrement importants pour les individus situés dans le dernier tiers de la vie professionnelle, dont la situation sur le marché du travail s'est grandement détériorée dans les pays occidentaux. Cette catégorie de la population active est particulièrement affectée par les emplois atypiques, ainsi que par le chômage de longue durée (Brzozowski & Crossley, 2010). Au Canada, c'est chez les 55 ans et plus que le temps de réintégration du marché du travail est le plus long (RHDCC, 2012). Quand les seniors parviennent à se réinsérer, la qualité des emplois qu'ils retrouvent est souvent synonyme d'une précarisation financière et professionnelle (Lippmann, 2008). Lorsqu'à ces difficultés de maintien en emploi s'ajoute l'appauvrissement du réseau familial et amical, ces travailleurs sont alors fortement exposés à des risques d'exclusion professionnelle et sociale (Fournier, Zimmermann, & Gauthier, 2013 ; Tarty, 2006).

2 Dans ce contexte, l'expérience du chômage dans le dernier tiers de la vie professionnelle mérite d'être finement saisie, ce d'autant que cette catégorie de la

main-d'œuvre occupe une part importante dans les pays occidentaux. Ainsi, les travailleurs de 50 ans et plus représentaient 27 % de la population active au Québec en 2008 (Institut de la statistique du Québec, 2012) et 30,4 % en France en 2011 (Vidalenc & Wolff, 2012).

3 Le présent article propose une analyse compréhensive (Kaufmann, 2011)[1] de la perte d'emploi chez des travailleurs seniors. Quatre récits d'expérience de chômage ont été reconstitués à partir de l'analyse de cinq dimensions et de leur interaction dynamique : la signification de la perte d'emploi, les circonstances de cet événement, le rapport à l'emploi perdu, le rapport au travail et les anticipations d'avenir. Les données présentées ici sont issues d'un vaste programme de recherche longitudinal sur le processus de réinsertion professionnelle de chômeurs et chômeuses du Québec (Canada) âgés de 45 ans et plus[2].

L'expérience du chômage dans le dernier tiers de la vie professionnelle

Le travail au cœur de la construction identitaire

4 Nombre d'études ont montré que les finalités du travail sont multiples et peuvent comporter un caractère à la fois économique, psychologique et social (MOW, 1987 ; Régnault, 2004 ; Sverko & Vizek-Vidovic, 1995). Cependant, la plupart des auteurs considèrent que cette multiplicité peut être synthétisée en distinguant la finalité utilitaire, ou économique, du travail (« l'avoir », source de revenus) de sa finalité expressive, ou expérientielle (« l'être », source de développement personnel et réalisation) (Fournier & Croteau, 1997 ; Mercure & Vultur, 2010 ; Morin, 2003).

5 Si le travail constitue un moyen de se définir comme individu (Savickas et al., 2010), l'identité professionnelle, ou identité au travail, relève d'une dynamique processuelle complexe, dans la mesure où elle se construit et se reconstruit tout au long de la vie de travail, dans la relation avec autrui (Dubar, 2007 ; FAME Consortium, 2007 ; Jacquin & Costalat-Fourneau, 2008). Ainsi, l'identité professionnelle, c'est-à-dire la « conscience de soi comme travailleur » (Shorikov & Vondracek, 2011, p. 693), est le fruit de l'interaction constante entre l'identité personnelle, d'une part, et l'identité sociale ou collective, d'autre part (Vignoles, Schwartz, & Luyckx, 2011). La première correspond au volet subjectif de l'identité, soit une « définition intime de soi pour soi » (Dumora, Aisenson, Aisenson, Cohen-Scali, & Pouyaud, 2008, p. 389). Permettant à l'individu de se distinguer d'autrui et de préserver une certaine unicité, l'identité personnelle repose sur une représentation cohérente de soi, à partir de ses compétences perçues ou encore de ses valeurs comme travailleur, qui peut générer une estime de soi professionnelle (Grote & Raeder, 2009). La seconde correspond à une « définition statutaire de soi pour et par autrui » (Dumora et al., 2008, p. 389). Dans une logique d'intégration, l'identité sociale ou collective repose sur l'identification des personnes à un collectif, tel que la catégorie des travailleurs, un groupe professionnel, un secteur d'activités ou une organisation (Baruch & Cohen, 2007 ; Fournier, Gauthier, & Zimmermann, 2011 ; Vasconcellos, 2008).

6 C'est la relation entre les deux processus d'identification, personnel et social, qui génère des « formes identitaires » (Dubar, 2007 ; Guichard, 2004). Ces dernières sont variables d'un individu à l'autre et selon les étapes du parcours biographique (Cohen-

Scali & Guichard, 2008 ; Sainsaulieu, 1998). Par ailleurs, dans la dynamique de construction identitaire, le processus de reconnaissance par autrui joue un rôle majeur (El Akremi, Sassi, & Bouzidi, 2009). De ce fait, lorsque la distance entre l' « identité pour soi » et l'» identité par autrui » est trop grande, elle peut conduire à une « crise identitaire », c'est-à-dire un sentiment de déchirure qui perturbe l'individu dans son rapport à soi et aux autres (Dubar, 2007).

Le chômage après 45 ans : l'expérience de multiples pertes

7 Si le chômage est généralement appréhendé comme une situation de déficits multiples correspondant à l'absence des bénéfices de l'emploi (Demazière, 2006), les conséquences de la perte d'emploi passé 45 ans s'avèrent particulièrement délétères sur les plans du bien-être, de la santé psychologique ou encore physique (Gallo, Brand, Teng, Leo-Summers, & Byers, 2009 ; Klehe, Koen, & de Pater, 2012). En effet, nombreux sont les travailleurs qui, socialisés dans le contexte des Trente Glorieuses, s'attendaient à une stabilité, voire à une progression de carrière dans le dernier tiers de leur vie professionnelle (Sweet, 2007). L'inquiétude générée par le chômage est d'autant plus grande pour ces personnes que, vu leur âge, elles disposent de peu de temps devant elles pour se repositionner sur le marché du travail et atteindre leurs objectifs.

8 Plus précisément, en écho aux deux principales finalités du travail (utilitaire/économique et expressive/expérientielle), on peut distinguer chez les seniors deux grands types de pertes liées au chômage qui, souvent, se cumulent : une perte financière et matérielle et une « perte identitaire » (Shorikov & Vondracek, 2011). Si ces deux types de pertes sont susceptibles de se retrouver chez tous les travailleurs, peu importe leur âge, les études existantes sur les seniors font ressortir des singularités propres à cette étape de la vie professionnelle.

9 Ainsi, en matière de pertes financières et matérielles, considérant que les risques de connaître le chômage de longue durée ou une déqualification professionnelle sont accrus passé 45 ans (Couch, Jolly, & Placzek, 2009), la diminution de revenu importante associée à la perte d'un emploi est susceptible de se transformer en précarité économique durable et de diminuer ainsi les revenus à la retraite (Chan & Stevens, 2004). À ce propos, plusieurs chômeurs seniors sont contraints, pour assurer leur quotidien, de dépenser l'argent épargné pour leur retraite (Quadagno, Mac Pherson, Reid Keene, & Parham, 2001). De même, une partie d'entre eux doit renoncer à une relative aisance matérielle, chèrement acquise au fil des années de labeur et qui faisait leur fierté (e.g. être propriétaire) ou encore reporter *sine die* des projets bâtis leur vie durant (Ranzijn, Carson, Winefield, & Price, 2006). Dans ce contexte, la baisse des revenus revêt pour plusieurs seniors une valeur symbolique forte qui peut mener à un désengagement précoce et vécu comme « forcé » vis-à-vis du travail (Fournier, Zimmermann, & Gauthier, 2011 ; Rémillon, 2012).

10 Relativement aux pertes identitaires, la littérature sur les travailleurs seniors évoque la « déchirure » et la « déstructuration » (Burnay, 2000) le « choc » (D'Amours, Lesemann, Deniger, & Shragge, 1999) ou encore la « crise » (Blustein, Kozan, & Connors-Kellgren, 2013) identitaires. Ces phénomènes sont liés à l'écart entre l'image de personnes fortes d'une expérience encore pertinente que les travailleurs ont d'eux-mêmes (Lefrançois, 2012), et celle, à dominante négative, que les employeurs et la société en général leur renvoient.

11 Plus spécifiquement, sur le plan de l'identité personnelle, la perte d'un emploi dans le dernier tiers de la vie professionnelle affecte les travailleurs de trois façons. Premièrement, c'est leur estime de soi professionnelle qui est fragilisée puisque les personnes ont le sentiment qu'en mettant fin à leur emploi, l'employeur leur dénie toute compétence et balaie soudainement des dizaines d'années d'expériences accumulées, au prétexte que leurs compétences seraient désormais obsolètes ou sans valeur (Mendenhall, Kalil, Spindel, & Hart, 2008). Deuxièmement, considérant que pour les seniors le travail constitue le plus souvent une valeur centrale et une sphère de vie importante pour la construction identitaire (Mercure & Vultur, 2010), c'est plus largement leur estime générale d'eux-mêmes qui est affectée. Certains travailleurs de 45 ans et plus ont le sentiment de perdre ce qui faisait leur dignité et de ne plus rien valoir comme personnes (Burnay, 2000). Ce sentiment de « perte de soi » (Oakland, MacDonald, & Flowers, 2012) est accru par la honte que ressentent plusieurs, face à la perte d'une autonomie financière fièrement acquise au fil des années et à l'impression d'être réduits à devenir assistés par l'État, alors qu'ils s'estiment encore capables de gagner leur vie (D'Amours et al., 1999). Troisièmement, en perdant leur emploi, les travailleurs seniors peuvent être confrontés dans leurs valeurs et se sentir trahis, car le contrat social tacite qui les liait à leur employeur, selon lequel l'expérience accumulée et la loyauté témoignée des années durant envers l'organisation seraient récompensées par une fin de vie professionnelle stable, a été rompu de façon illégitime à leurs yeux (Lesemann & D'Amours, 2006 ; Mendenhall et al., 2008).

12 Sur le plan de l'identité sociale ou collective, Klehe et al. (2012) ont recensé quatre types de pertes parmi les travailleurs seniors. D'abord, la perte d'une position et d'un statut sociaux. En effet, arrivés au fait de leur carrière, plusieurs seniors se voient privés d'une situation socioprofessionnelle enviable, sur le plan de la rémunération, des avantages sociaux ou du niveau de responsabilité. Plus fondamentalement, en se retrouvant sans emploi, ils perdent leur statut de travailleur qui leur permettait de se définir et d'être définis dans la société (Riach & Loretto, 2009). Au sentiment de ne plus être dans la « normalité », s'ajoute celui d'une disqualification ou d'une désaffiliation sociales. Ces personnes doivent en effet composer avec le statut de « chômeur âgé », réputé difficilement employable, un attribut souvent vécu comme un stigmate (Berger, 2006 ; McVittie, McKinlay, & Widdicombe, 2008).

13 Le sentiment de désaffiliation ou de disqualifications sociales tient aussi à une diminution fréquente des contacts sociaux. Celle-ci se traduit par un repli sur soi ou sur la cellule familiale, du fait des pertes financières et du sentiment de honte associé à une condition de chômeur particulièrement difficile à supporter quand on a toujours travaillé (Burnay, 2000). Elle se manifeste aussi par l'étiolement du réseau d'anciens collègues de travail, qui constituait parfois la principale source de sociabilité et même, lorsqu'il était investi de longue date, une « seconde famille » (Blustein et al., 2013). Dans les cas les plus dramatiques, les personnes sont véritablement confrontées à l'isolement social qui peut progressivement les conduire à l'exclusion (Burnay, 2002).

14 Ensuite, les chômeurs seniors peuvent souffrir d'un sentiment d'inutilité sociale, car ils n'ont plus de lieu dans lequel valoriser les compétences et l'expérience accumulées sur le marché du travail (Ranzijn et al., 2006). Ce sentiment d'être devenu « bon à jeter » alors même qu'ils ont la conviction d'avoir une expertise à offrir est particulièrement difficile à vivre pour ces individus. Enfin, l'absence d'emploi peut radicalement bouleverser l'organisation de leur vie quotidienne. Plusieurs vivent en effet

difficilement la vacuité temporelle qui génère l'ennui et l'impression d'asynchronie sociale, dans une société rythmée par l'activité de travail (Klehe et al., 2012).

Vers un portrait nuancé de l'expérience du chômage passé 45 ans

15 Si la majorité des études recensées sur l'expérience du chômage dans le dernier tiers de la vie professionnelle mettent l'accent sur les pertes identitaires, quelques-unes, généralement qualitatives, ont fait ressortir que cette expérience n'est pas vécue de la même manière par tous les travailleurs de 45 ans et plus. Par exemple, à partir d'une quarantaine d'entretiens avec des chômeurs seniors belges, Burnay (2000, 2002) a élaboré une typologie qui distingue quatre configurations de gestion de la « déchirure identitaire » engendrée par la perte d'emploi. La première concerne des individus profondément meurtris par cet événement, qui n'ont d'autre choix que de supporter le cumul de pertes économiques et identitaires. La deuxième est celle de personnes qui se définissent comme des « chercheurs d'emploi » mobilisés et prêts à se former ou à se reconvertir, pour sortir d'une période vécue comme transitoire. Les deux autres cas de figure concernent des chômeurs qui redéfinissent leur identité en s'investissant dans des sphères d'activités hors travail, de manière plus ou moins définitive (e.g. préretraite) selon les cas.

16 Plusieurs recherches qualitatives récentes se sont intéressées à la manière dont certains chômeurs seniors parviennent à dégager du sens et à maintenir une identité cohérente suite à la perte de leur emploi. Ainsi, Blustein et al. (2013), en s'appuyant sur des entretiens auprès de 13 travailleurs américains, la plupart âgés de plus de 45 ans, au chômage ou en situation de sous-emploi, ont mis en évidence un continuum d'expériences, depuis la crise existentielle majeure et le sentiment « d'effondrement » (*bottomfalling out*) jusqu'à une expérience plus nuancée (*mixed bag*), où le sentiment de perte peut même par- fois être compensé par la perspective d'une croissance et d'un renouvellement personnels. De leur côté, Johnson et Jackson (2012), en interrogeant 36 seniors gestionnaires britanniques victimes d'un licenciement collectif, ont montré que cette expérience pouvait aussi être perçue positivement. Dans ce cas, le chômage est vécu comme une pause (*time out*) qui offre un moment de liberté pour se reposer, réinvestir sa vie personnelle ou encore réfléchir à sa vie professionnelle. Enfin, dans une étude auprès de 30 cadres intermédiaires seniors au Canada, Zikic et Richardson (2007) ont montré que la perte d'un emploi pouvait parfois constituer un temps d'arrêt apprécié dans une carrière globalement linéaire et permettre d'engager un processus d'exploration de carrière.

17 Au-delà de ce constat d'expériences relativement diversifiées du chômage passé 45 ans, quelques rares auteurs ont suggéré que la signification attribuée à la perte d'emploi à cette étape de vie pouvait dépendre des circonstances de cet événement. Ainsi, Burnay (2002), de même que Blustein et al. (2013) ont souligné que, lorsque les individus n'avaient pu prévoir la fin d'emploi ni anticiper ses conséquences, la déstabilisation ou le choc identitaire étaient plus grands et les réactions émotives à la fois plus négatives (e.g. rancune) et plus durables. Ces mêmes auteurs, ainsi que D'Amours et al. (1999) et Gabriel, Gray et Goregaokar (2010), ont aussi souligné que l'expérience du chômage semblait moins difficile à vivre lorsque les travailleurs attribuaient la perte de leur emploi à des facteurs extérieurs à eux et hors de leur contrôle, plutôt qu'à des facteurs

qui les impliquaient individuellement (e.g. « déficits personnels »), et lorsque le licenciement touchait plusieurs travailleurs.

18 Les études recensées montrent bien que l'expérience de la perte d'emploi chez les seniors peut être vécue de façon très diversifiée. Cependant, elles nous en apprennent peu sur ce qui concourt à cette diversité. C'est précisément ce à quoi le présent article souhaite contribuer à partir de la reconstitution de quatre récits de chômage.

Méthode

Participants

19 Les participants ont été recrutés dans la grande région administrative de la ville de Québec par le biais de centres d'aide à l'emploi et d'annonces parues dans des journaux. Chaque personne a été rencontrée dans le cadre d'un entretien individuel semi-dirigé d'une durée d'une heure et demie à deux heures. Tous les entretiens ont été enregistrés et intégralement transcrits dans un fichier informatique anonymisé. Au final, le corpus était constitué de 2 700 pages de verbatim.

20 L'échantillon est composé de 105 chômeurs, dont 61 femmes (58 %) et 44 hommes (42 %). Trente-cinq participants ont entre 45 et 50 ans (33 %), 40 ont entre 51 et 55 ans (38 %) et 30 ont 56 ans ou plus (29 %). Eu égard à leur niveau de scolarité, 45 (43 %) sont sans qualification ou possèdent un diplôme d'études secondaires, 28 (27 %) ont un diplôme de niveau collégial[3] et 32 (30 %), un diplôme de niveau universitaire. Enfin, un peu plus de la moitié vivent seuls (*N* = 56 ; 53 %), alors que l'autre moitié est en couple (*N* = 49 ; 47 %). Au moment de l'étude, la majorité des participants (*N* = 73 ; 70 %) était sans emploi depuis moins de six mois et, le plus souvent, moins de trois mois. Une faible proportion (*N* = 11 ; 11 %) vivait cette situation depuis 9 à 11 mois.

Guide d'entretien

21 Le guide d'entretien est structuré en quatre parties. La première consiste en un survol des événements clés du parcours professionnel depuis l'entrée sur le marché du travail. Ceci permet de contextualiser la perte d'emploi dans l'histoire de vie professionnelle. La deuxième partie vise à approfondir l'expérience de la perte d'emploi. Il s'agit de recueillir des informations objectives sur la situation (e.g. indemnisation ou non ; événements factuels qui ont concouru à la perte d'emploi) ainsi que des données subjectives relatives à la manière dont ces événements ont été vécus et signifiés par la personne. La troisième partie s'intéresse au regard prospectif que jettent les participants sur leur avenir à court et moyen termes (e.g. attentes, projets). Finalement, la dernière partie porte sur différentes représentations socioprofessionnelles, telles que l'étape de vie professionnelle perçue et l'âge subjectif, le sens du travail ou encore la retraite.

Procédure d'analyse

22 La méthode d'analyse de contenu retenue se situe dans le courant interprétatif de la recherche en éducation, dans lequel une importance centrale est accordée au point de vue des participants, à la manière dont ils rapportent leurs diverses expériences et aux

significations qu'ils leur attribuent (Huberman & Miles, 1991 ; Poisson, 1991). Elle s'inspire de la procédure par étapes successives proposée par L'Écuyer (1990). Trois chercheuses ont travaillé en concertation à l'analyse des entretiens.

23 La première étape d'analyse, dite de lecture flottante, a consisté à lire 22 verbatim afin de mettre en évidence des pistes de réflexion et d'identifier quelques thèmes récurrents concernant l'expérience de la perte d'emploi dans le dernier tiers de la vie professionnelle. La deuxième étape, dite de catégorisation et de classification des thèmes, a fait ressortir plusieurs unités de classification. Lors d'une troisième étape, une partie des unités de classification identifiées a été regroupée en deux dimensions[4] structurantes permettant de saisir l'expérience de la perte d'emploi : la signification attribuée à cet événement et ses circonstances. Selon un processus itératif et afin de refléter au mieux la complexité des expériences, une relecture du matériel et l'ajout de 48 entretiens a permis de bonifier la définition de ces deux dimensions. Ce travail a aussi permis de dégager trois dimensions complémentaires ou transversales : le rapport à l'emploi perdu, le rapport au travail et les anticipations d'avenir au moment de l'entretien. Au terme de cette étape, les chercheurs disposaient d'une grille d'analyse détaillée permettant le classement des verbatim. Cette grille est succinctement résumée dans le tableau 1.

24 Sur la base de cette grille d'analyse, deux typologies ont été élaborées, une pour chaque dimension structurante. Quatre types d'expérience de la perte d'emploi ont ainsi été identifiés : sentiment de perte d'identité personnelle ; sentiment de perte d'identité sociale ou collective ; temps pour soi, vécu comme une période de récupération physique et psychologique méritée ; et temps pour soi vécu comme l'opportunité d'une réflexion professionnelle. De même, quatre types de circonstances de la perte d'emploi ont pu être distingués : une perte d'emploi imprévisible pour motif personnel ; une perte d'emploi prévisible pour motif personnel ; une perte d'emploi imprévisible pour motif organisationnel et une perte d'emploi prévisible pour motif organisationnel. Afin de valider les deux typologies, deux analystes se sont réparti les verbatim restants. Les cas problématiques ont fait l'objet d'un arbitrage avec la troisième analyste[5]. Puis, comme le suggère L'Écuyer (1990), des traitements quantitatifs complémentaires ont été réalisés afin de nuancer la description et d'enrichir l'interprétation des catégories. Ceux-ci ont consisté à calculer le test du Khi^2 et l'estimation des risques (*odds ratios*), pour vérifier l'existence d'éventuels liens entre nos deux dimensions structurantes. Finalement, dans la dernière étape dite d'interprétation des données, quatre récits d'expérience de chômage ont été reconstruits qualitativement, sur la base du croisement entre les deux typologies et en prenant en compte trois dimensions transversales (cf. tableau 1).

Tableau 1

Dimensions et unités de classification de la grille d'analyse

Dimensions structurantes	Unités de classification (variables et indicateurs)
Signification de la perte d'emploi	1) caractère plus ou moins négatif de l'expérience (perte identitaire ou temps pour soi) ; 2) nature de la perte identitaire s'il y a lieu : personnelle (e.g. baisse d'estime de soi professionnelle) ou sociale (e.g. exclusion) ; 3) nature du temps pour soi s'il y a lieu : récupération méritée (physique, psychologique) ou occasion bienvenue de réflexion professionnelle (e.g. reconversion) ; 4) réaction émotionnelle (e.g. colère, déception) ; 5) rapport à l'âge (e.g. étape de vie professionnelle).
Circonstances de la perte d'emploi	1) motif de la perte d'emploi (e.g. démission, licenciement collectif ou individuel) ; 2) degré de prévisibilité de la perte d'emploi (e.g. signes avant-coureurs ou non) ; 3) nature de l'événement déclencheur de la perte d'emploi (personnel ou organisationnel).
Dimensions transversales	**Unités de classification (variables et indicateurs)**
Rapport à l'emploi perdu	1) satisfaction à l'égard : a) des tâches ; b) des conditions objectives de l'emploi ; c) de la reconnaissance reçue ; d) des relations et du climat de travail ; e) de l'emploi perdu en général. 2) engagement dans l'emploi.
Rapport au travail	1) place du travail dans l'existence et engagement au travail par rapport aux autres domaines de vie (e.g. travail central ou secondaire) ; 2) signification et finalités du travail (dominance psychologique, sociale ou économique).
Anticipations d'avenir	1) nature du projet et critères de réinsertion professionnelle (e.g. centré sur un type d'activités ou sur des conditions de travail) ; 2) degré de clarté du projet ; 3) projet en continuité ou en rupture avec l'emploi perdu.

Table 1
Dimensions and classification units of the analysis grid

Résultats

25 Nous présentons d'abord le résultat du croisement statistique entre les deux dimensions structurantes identifiées, à savoir la signification attribuée à la perte d'emploi et les circonstances de cette perte, puis les quatre récits d'expérience de chômage que nous avons reconstitués.

Lien statistique entre signification et circonstances de la perte d'emploi

26 Tel que l'indiquent les données des tableaux 2 et 3, les travailleurs seniors rencontrés se répartissent en proportion comparable selon qu'ils vivent le chômage comme une « perte identitaire » ou comme un « temps pour soi » (respectivement, 49 %, $N = 51$ et 51 %, $N = 54$).

27 Le croisement des deux typologies révèle qu'il existe un lien significatif entre les circonstances de la perte d'emploi et le fait de vivre cet événement comme une perte identitaire ou comme un temps pour soi : $\chi^2(1) = 33.303$, $p < .001$ selon que la raison du chômage est personnelle ou organisationnelle ; $\chi^2(1) = 15.969$, $p < .001$ selon que le chômage était imprévisible ou prévisible. Ce résultat permet de rendre compte du fait que, selon l'estimation des risques (*odds ratios*, cf. Field, 2009), la probabilité de vivre le chômage comme une perte identitaire est 12,93 fois plus élevée lorsque la raison est

personnelle plutôt qu'organisationnelle et 5,20 fois plus élevée lorsque la perte d'emploi est imprévisible plutôt que prévisible.

Tableau 2

Signification de la perte d'emploi et motif de perte d'emploi

Motif de la perte d'emploi	Raisons personnelles	Raisons organisationnelles	Total
Significations de la perte d'emploi	(*N* = 54 ; 51 %)	(*N* = 51 ; 49 %)	(*N* = 105 ; 100 %)
Sentiment de perte identitaire	41 (80)	10 (20)	51 (100)
Sentiment d'un temps pour soi	13 (24)	41 (76)	54 (100)

28 Notes : $\chi^2(1) = 33.303$; $p < .001$.

Table 2
Meaning of unemployment and reason for job loss

Tableau 3

Signification de la perte d'emploi et degré de prévisibilité de l'événement

Prévisibilité de la perte d'emploi	Perte d'emploi imprévisible	Perte d'emploi prévisible	Total
Significations de la perte d'emploi	(*N* = 51 ; 49 %)	(*N* = 54 ; 51 %)	(*N* = 105 ; 100 %)
Sentiment de perte identitaire	35 (69)	16 (31)	51 (100)
Sentiment d'un temps pour soi	16 (30)	38 (70)	54 (100)

Table 3
Meaning of unemployment and predictability of job loss

Quatre récits différenciés d'expérience de chômage

29 Nous présentons les quatre récits d'expérience de chômage que nous avons reconstitués qualitativement sur la base des configurations les plus saillantes (*N* = 79/105).

Un récit dominé par un sentiment de crise identitaire (N = 28)

30 Ce premier type de récit rassemble des participants qui ont perdu leur emploi alors qu'ils ne s'y attendaient pas, dans le cadre d'une procédure de licencie- ment individuel ou, plus rarement, du non-renouvellement inattendu de leur contrat de travail. Ils occupaient généralement un emploi permanent, qu'ils pensaient assuré et dans lequel ils s'étaient fortement investis, parfois au point de « tout donner ». Certains avaient accepté des compromis (e.g. salaire, horaires) afin de satisfaire aux exigences de leur employeur. De plus, jusqu'au jour du licenciement, l'attitude de leurs supérieurs ne révélait aucun signe avant-coureur d'une fin d'emploi. Beaucoup de travailleurs ont insisté sur l'extrême rapidité (souvent quelques heures) avec laquelle ils ont dû quitter leur poste.

31 La violence symbolique de l'annonce est d'autant plus forte que les motifs de la fin d'emploi mettent en cause les travailleurs personnellement. Leurs performances sont jugées insuffisantes et leurs compétences, dénigrées, sans possibilité de se réajuster ou de se défendre. C'est ce dont témoigne cette gérante dans un supermarché qui a subitement perdu l'emploi qu'elle occupait depuis un an et demi, après de longues années d'expérience dans le domaine.

> « [Mon superviseur] m'a dit : "je trouve que des fois vous ne prenez pas les bonnes décisions. Je ne trouve pas que vous avez toutes les qualités pour occuper ce poste-là." [...] J'ai dit : "Ça fait au-dessus d'un an et demi que je travaille ici, je remplis mes tâches, ça fait 26 ans que je travaille à titre de gérante de service, j'ai été évaluée maintes et maintes fois par mes employeurs et j'ai des lettres de référence [qui mentionnent que] je remplis très bien [mes fonctions]. Pourquoi ça ne fait pas votre affaire ? Avez-vous des exemples concrets ?". Il ne m'a pas répondu. [...] Il m'a dit : "Tu finis à quatre heures". » (Femme, 51-55 ans, diplômée de l'enseignement secondaire)

32 Dans ces circonstances, le licenciement a été vécu comme un véritable traumatisme et les réactions se sont avérées intenses : une vive colère ou une profonde déception à l'égard d'un événement vécu comme une injustice et une trahison. Ces participants ont le sentiment que leur engagement dans leur emploi et vis-à-vis de l'organisation ne compte pas, qu'ils « se sont donnés pour rien », qu'ils se sont « faits avoir ». Ils souffrent aussi du fait que leur employeur ne leur donne pas davantage d'explication sur la décision prise à leur égard. Les plus meurtris disent se sentir comme des travailleurs « jetables ». Pour tous, le choc est d'autant plus grand qu'ils perdent un emploi dont ils étaient généralement très satisfaits, dans lequel ils se sentaient compétents et qu'ils pensaient occuper plusieurs années encore, souvent jusqu'à leur retraite.

33 Pour l'ensemble des participants, la perte de leur emploi constitue une rupture biographique radicale, qui provoque une crise identitaire douloureuse. Atteints dans leur image d'eux-mêmes comme travailleurs, plusieurs rapportent repasser dans leur tête le fil des derniers temps passés dans leur emploi pour tenter de trouver un indice, un événement qui expliquerait leur licenciement pour cause d'incompétence ou de productivité insuffisante. Cette crise identitaire est à la mesure de la valeur centrale ou très importante que tous attribuent au travail dans leur existence. Enfin, au-delà du bouleversement radical de la vie présente, la crise identitaire a aussi des effets sur la manière dont ces individus envisagent leur avenir sur le marché du travail. Nombreux sont ceux qui rapportent douter maintenant de leurs compétences professionnelles et de leur capacité à continuer d'œuvrer dans le même secteur d'emploi. Ils se sentent

contraints de changer sans toutefois être en mesure d'identifier un projet clair en ce sens.

34 Si tous les participants de ce récit rapportent un manque de reconnaissance de leurs compétences et de leur engagement au travail, le sentiment de perte identitaire peut prendre deux formes distinctes. Dans la première, qui suscite les réactions les plus négatives et les plus intenses, les travailleurs se disent surtout atteints dans leur estime de soi professionnelle, réduits à l'état d'un « tapis sur lequel on s'essuie ». Ici, la mise en cause d'eux-mêmes comme travailleurs est particulièrement difficile puisque le travail constitue à leurs yeux un lieu majeur de réalisation personnelle et que leur estime de soi générale repose largement sur leur estime de soi professionnelle. Ainsi, cette travailleuse de 53 ans souligne combien elle s'est sentie humiliée et trahie lorsqu'elle a été licenciée, combien elle a eu l'impression de « n'être bonne à rien » dans son domaine d'activités et, plus largement, de « n'être plus rien » :

> « Pour moi, perdre mon emploi, c'est quelque chose de très dénigrant. Après avoir vécu ça, il faut que tu fasses un retour sur toi et que tu te dises : "Attends un peu, j'ai encore une valeur en tant qu'être humain. Je n'ai pas tous les défauts !" [...] Il faut que tu te rebâtisses une confiance parce que ça te fait douter de ta valeur. Il faut que tu dépasses ça et que tu te dises : "En tant que personne, j'ai des capacités, j'ai une valeur, je vaux quelque chose". » (Femme, 51-55 ans, diplômée de l'enseignement secondaire)

35 Dans la seconde forme, les participants vivent davantage une perte d'identité sociale, qui se manifeste par un sentiment d'inutilité comme travailleur. En effet, ces derniers se sont faits dire brutalement « qu'on n'avait plus besoin de leurs services, de rester chez eux ». Or, à leurs yeux, la possibilité de contribuer à la société par son activité professionnelle constitue la principale finalité du travail et une source majeure de la reconnaissance de sa valeur par autrui. Dès lors, ils développent un sentiment de honte de ne pas être dans une situation qu'ils qualifient de « normale » dans la société, c'est-à-dire au travail. C'est ce que relate cet agent d'assurances qui a été mis à la porte de façon inattendue :

> « J'ai besoin de rendre service. J'aime me sentir utile en travaillant. [Quand j'ai été licencié], c'est la fierté qui en a mangé un coup. J'ai même dit à la propriétaire [de mon logement] que j'étais en vacances tellement pour moi, c'était négatif. [...] [Moi], je n'aime pas rester à rien faire. Pour moi, c'est être inutile [à la société]. » (Homme, 51-55 ans, diplômé de l'enseignement secondaire)

Un récit dominé par un sentiment de disqualification sociale (N = 10)

36 Le deuxième récit concerne des travailleurs qui éprouvaient des difficultés à satisfaire aux exigences de leurs postes, en matière de compétences (e.g. obsolescence de leurs savoirs ou de leur savoir-faire) ou de performances (e.g. intensification du rythme de production, limites physiques). Ils ont ainsi en commun d'avoir décelé des signes avant-coureurs du mécontentement de leur employeur vis-à-vis de leur travail. Cependant, ces participants étaient confiants que ce dernier leur offrirait une solution ou accepterait une proposition mieux adaptée à leur profil de travailleur (e.g. réaffectation dans un autre poste), en reconnaissance du nombre d'années de services rendus dans leur organisation (souvent plus de cinq ans). Or, ils ont vécu une dégradation progressive de leurs conditions d'emploi à un point tel que, devant un climat de travail de plus en plus difficile et la menace d'un licenciement devenu inéluctable à leurs yeux, ils ont préféré démissionner pour éviter l'humiliation et « sauver la face ». Ainsi

témoigne cette réceptionniste dans un hôtel qui a dû quitter son emploi, faute d'obtenir un accommodement dans son horaire de travail, qu'elle ne pouvait plus tenir en raison de son âge :

> « J'étais à la réception d'hôtel, debout, huit heures par jour. Comme je travail- lais toute seule, il n'y avait pas de dix minutes de pause, pas de demi-heure de repas. Trop dur physiquement. Il a fallu que je quitte, la nuit il me fallait une canne pour marcher ! [...] C'était du temps plein, permanent. Avant de quitter mon emploi, j'avais demandé à travailler moins d'heures. Ils ne me l'ont pas accordé parce qu'ils disaient être à court de personnel. » (Femme, 56 ans et plus, diplômée de l'université)

37 Si la perte d'emploi est le fait des travailleurs eux-mêmes, ces derniers ressentent néanmoins une perte d'identité sociale qui suscite un sentiment de « désadaptation » au marché du travail ou encore de « vide » dans leur existence, ce qui est source de grande anxiété. En démissionnant, ces participants ont dû gérer un double renoncement à une position stable dans un secteur d'emploi qu'ils aimaient et à un lien significatif avec une organisation de laquelle ils se sentaient estimés et où ils comptaient terminer leur vie professionnelle. Ils se sont ainsi retrouvés coupés d'un milieu de travail qui constituait une source d'intégration sociale et professionnelle et un lieu majeur de développement de liens sociaux. De fait, si pour ces individus, le travail est une valeur très importante ou même centrale, c'est qu'il est principalement une occasion de « faire partie du monde », de « voir du monde ». Ainsi témoigne ce travailleur :

> « Quand ça fait 40 ans que tu travailles, rester à la maison tout seul à ne rien faire, assis dans le salon à regarder la télé à deux heures de l'après-midi, c'est vraiment très frustrant. C'est comme si on m'avait enterré vivant ! » (Homme, 51-55 ans, diplômé de l'enseignement secondaire)

38 Quant à ceux qui, au fil des années, avaient développé des liens étroits avec leurs collègues, la perte d'emploi marque le début d'un processus très difficile de deuil du milieu de travail qui était devenu une deuxième famille, comme le raconte cette participante :

> « Au travail, côté social, c'était merveilleux. [...] J'ai eu de la peine, j'ai été quatre mois où je ne savais plus où j'étais. Tout un deuil, je m'étais fait une deuxième famille, ça a été vraiment très dur [de perdre mon emploi]. » (Femme, 51-55 ans, diplômée de l'enseignement secondaire)

39 En somme, ces personnes vivent un sentiment de disqualification sociale comme travailleuses, ayant été obligées de démissionner parce qu'elles n'arrivaient plus à répondre aux exigences de productivité en raison de leur avancée en âge. Confrontées à l'impression d'être sur une pente descendante dans le dernier tiers de leur vie professionnelle, elles sont inquiètes quant à leurs possibilités de retour et de maintien en emploi. En outre, elles conçoivent difficilement comment se réorienter, considérant que les obstacles qu'elles affrontent déjà du fait de leur avancée en âge ont peu de chances de s'atténuer et compromettent leur insertion dans de nombreux secteurs d'activité.

Un récit centré sur la récupération physique et psychologique (N = 14)

40 Le troisième récit rassemble des individus qui ont perdu leur emploi pour des raisons organisationnelles, alors même qu'ils étaient dans l'entreprise depuis plusieurs années. Soit cette entreprise a subitement fermé ses portes, soit elle a fait l'objet d'une

restructuration majeure (coupures budgétaires ou rachat par une autre entreprise). Dans ce contexte de bouleversement organisationnel, ces travailleurs ont fait les frais d'une procédure de licenciement, individuelle ou collective, mais qu'ils n'avaient pas anticipée. Certains sont véritablement « tombés des nues », tel ce cadre :

> « C'est tout simplement une abolition de poste. Nous étions deux cadres gestionnaires qui avons vécu la même chose en même temps. Il y a eu une restructuration, des coupures budgétaires. Je ne l'ai pas vu venir, c'était complètement inattendu. Moi on me l'a annoncé quand je suis revenu de vacances. [...] On peut s'attendre à plein de choses. Ça, je ne m'attendais pas à ça. » (Homme, 56 ans et plus, diplômé de l'université)

41 D'autres étaient conscients du contexte économique difficile que traversait leur entreprise et de la menace que les changements organisationnels exerçaient sur les emplois. Par ailleurs, malgré ce contexte défavorable, ils se pensaient « protégés » par un lien d'emploi stable et par leur ancienneté dans l'entreprise. C'est ce que raconte cette travailleuse qui se croyait épargnée par la vague de licenciements engagée suite au rachat de son entreprise :

> « Ils ont perdu un très gros contrat à la fin du mois de mars. C'est là que [le patron] a mis plusieurs personnes à pied. [...] J'ai rien vu venir ! En fait, je l'ai vu venir peut-être trois semaines avant. Mais je ne pensais pas que ça irait jusqu'à moi. On [était] les derniers à sortir. » (Femme, 51-55 ans, diplômée de l'enseignement secondaire)

42 Lorsque les participants de ce récit ont appris qu'ils perdaient leur emploi, ils ont éprouvé du dépit, voire de la tristesse. Cet emploi était au cœur de leur quotidien depuis plusieurs années. En outre, le travail constitue une valeur importante de leur existence, bien qu'à égalité avec leur famille et leur vie personnelle. Il est à leurs yeux une occasion privilégiée de développer des contacts sociaux et de garantir leur autonomie financière. Toutefois, malgré leur déception, ils considèrent que cet événement imprévu constitue, somme toute, un moment mérité de récupération physique et psychologique après des années de labeur. C'est à cette récupération que s'occupent les personnes de ce récit et si leur avenir leur apparaît encore incertain, la construction d'un projet professionnel ne constitue pas leur priorité du moment.

43 Ici, le fait de perdre son emploi pour une raison extérieure à soi, de surcroît dans le cadre d'une procédure qui affecte plusieurs travailleurs, permet aux participants de se sentir moins affectés dans leur identité professionnelle. C'est ce qu'explique ce cadre :

> « Je suis resté positif. [Premièrement], je me suis dit que je n'étais pas seul à vivre cela. Deuxièmement, on m'a dit que mes compétences n'étaient pas en cause [mais que] c'était vraiment une restructuration [...]. Ça, c'est déjà un baume sur la plaie parce que cela ne me touchait pas personnellement en tant que gestionnaire ou individu. » (Homme, 56 ans et plus, diplômé de 1'université)

44 Toutefois, ce moment de récupération concerne deux cas de figure bien différents. Dans le premier cas, les travailleurs étaient à l'emploi de leur organisation depuis au moins dix ans et avaient même parfois bénéficié de promotions en vertu de cette ancienneté. S'ils ont longtemps été satisfaits de cet emploi qui était pour plusieurs « l'emploi d'une vie », au cours des derniers mois, ils ont vécu une dégradation de leur qualité de vie au travail, du fait de la conjoncture économique difficile (e.g. coupure de poste et surcharge de travail). Quelques-uns ont même dû gérer le stress lié au fait de continuer à travailler alors que plusieurs de leurs collègues étaient licenciés. Dans ces circonstances, la perte de l'emploi est finalement synonyme de « soulagement», d'un « poids en moins sur les épaules » et constitue une occasion de se refaire une santé, après la sensation d'épuisement physique et psychologique des derniers mois. Comme

l'exprime cette travailleuse: « je me suis sentie libérée. Je n'étais plus capable, j'étais fatiguée ! ».De même témoigne cet autre travailleur :

> « Tu te dis en toi-même : "il y avait plein de monde dans cette entreprise. Là, regarde, il n'y a plus personne !" Ça donne un coup. C'est assez dur pour le moral et pour la santé. Quand on a été licenciés à notre tour, j'étais content parce que je n'en pouvais plus. [...] J'avais besoin de me reposer de toutes ces affaires-là. » (Homme, 51-55 ans, diplômé de l'enseignement secondaire)

45 Le second cas de figure rassemble des travailleurs plutôt satisfaits de leur emploi et qui, malgré le caractère inattendu de leur licenciement, voient cet événement comme une occasion inopinée de s'offrir quelques semaines ou quelques mois d'une « pause méritée », une « parenthèse » après de nombreuses années de travail. À leurs yeux, il s'agit d'un « juste retour de balancier » qui leur permet enfin, à cette étape de leur vie professionnelle, de réinvestir une vie personnelle trop souvent négligée faute de temps : « J'ai assez cotisé. Je n'en ai jamais profité. Je suis content d'y avoir droit maintenant ! ». Certains consacrent du temps à leurs proches, d'autres s'investissent dans des passetemps. Ainsi, cette travailleuse mentionne : « depuis que mon fils est né, je n'ai jamais arrêté de travailler ! Je vais en profiter pour remettre la maison en ordre, décorer... ». De même, ce travailleur rapporte :

> « J'ai pris ma perte d'emploi du côté positif. Je ne l'ai pas vue négativement. [...] Je me suis dit: "Je n'ai jamais le temps de faire mes choses à la maison. Pourtant, j'aimerais ça !" Alors, je l'ai eu. » (Homme, 51-55 ans, diplômé de l'enseignement collégial)

Un récit centré sur la réflexion sur l'avenir (N = 27)

46 Ce quatrième et dernier récit rassemble des travailleurs pour qui la perte d'emploi était relativement prévisible pour deux motifs distincts. Soit ils avaient un emploi précaire, telle cette travailleuse: « Mon contrat était de trois mois. Je savais qu'après, c'était fini. » Soit ils occupaient un emploi plus stable mais avaient intégré leur organisation récemment. Dès lors, ces derniers s'attendaient à être parmi les premiers à faire les frais de coupures de postes, en cas de restructuration organisationnelle.

47 Si la fin d'emploi n'est pas à l'initiative des travailleurs, sa prévisibilité contribue, dans ce récit, à atténuer ses effets négatifs, comme l'exprime cet employé de bureau : « Bien, ça n'a pas été si pénible, je m'y attendais. » Non seulement ces travailleurs ne se sentent pas responsables de la fin de leur emploi, mais ils ont pu en anticiper les conséquences. Certains ont pu mettre de l'argent de côté, et plusieurs ont amorcé la recherche d'un autre emploi avant que leur emploi prenne fin. La relative distance émotionnelle avec laquelle les participants évoquent l'expérience du chômage est accentuée par le fait que, s'ils étaient plutôt satisfaits de leur emploi, le travail n'est pas central pour eux et ne constitue pas un vecteur privilégié de réalisation de soi. Il s'agit plutôt d'une façon d'être indépendant financièrement. Dans cette perspective, l'aspect le plus négatif de leur expérience du chômage tient au fait de se retrouver sans revenus d'emploi.

48 Ces travailleurs se saisissent de la perte de leur emploi comme d'une occasion rare qui tombe à point pour réfléchir à leur vie professionnelle. À cette étape de leur parcours, il s'agit pour eux de faire le bilan des années passées et de s'interroger sur la meilleure façon de vivre la dernière partie de leur vie professionnelle. Selon les cas, cette réflexion peut les mener à préciser certaines attentes en matière de conditions d'emploi, tout en restant dans le même domaine d'activités. Elle peut aussi les conduire

à envisager une réorientation de carrière, par exemple par le biais d'une formation. Tel est le cas de ce travailleur dans la cinquantaine, qui envisage de retourner se former dans un nouveau domaine :

> « Moi je n'ai jamais vraiment arrêté de travailler de toute ma vie. [...] Je songe de plus en plus à me réorienter [dans un] nouveau secteur. [...] Il y aura peut-être lieu pour moi d'aller suivre une formation. Je pense qu'il faut aller chercher de nouveaux outils de travail que je n'ai pas eu le temps de développer parce que justement, j'étais trop dans le travail. » (Homme, 51-55 ans, diplômé de l'enseignement universitaire)

Discussion

49 L'objectif du présent article était de mieux comprendre la diversité de l'expérience de la perte d'emploi passé 45 ans et d'éclairer ce qui concourt à cette diversité. Pour atteindre cet objectif, quatre récits de chômage ont été reconstruits à partir de l'analyse d'entretiens réalisés auprès d'un groupe de chômeurs seniors du Québec. Ces récits nuancés constituent en soi une contribution à la compréhension de l'expérience du chômage à cette étape de la vie professionnelle. Par ailleurs, ils ont permis de dégager quatre apports plus spécifiques.

Des expériences qui se déclinent sur un continuum

D'abord, les quatre récits ont mis en évidence que la vaste palette d'expériences recensées s'ordonne le long d'un continuum plutôt qu'en catégories étanches, validant ainsi la piste interprétative esquissée par Blustein et al. (2013). En outre, même à l'intérieur des récits, les cas de figure observés s'inscrivent dans un continuum « plus fin » selon l'intensité avec laquelle est vécue l'expérience de la perte d'emploi ou la façon dont elle est signifiée.

50 Ainsi, du récit 1 relatant une crise identitaire au récit 4 traduisant une réflexion sur son avenir, la perte d'emploi passé 45 ans est vécue de façon de moins en moins dramatique et les réactions émotionnelles sont de moins en moins intenses. Dans cette logique, parmi les travailleurs qui expriment une perte identitaire, ceux du récit 1 font face à l'impression d'une « déchirure » (Burnay, 2000) plus profonde que ceux du récit 2. Plus finement encore, à l'intérieur du récit 1, les participants qui se sentent davantage atteints dans leur estime de soi professionnelle (premier cas de figure) connaissent une blessure identitaire plus intense que ceux qui se sentent surtout réduits à l'état d'inutilité comme travailleurs, sans possibilité d'actualiser leurs compétences (second cas de figure). Somme toute, cette gradation dans l'intensité du sentiment de perte identitaire exprimé révèle qu'à cette étape de vie être atteint dans la dimension personnelle de son identité professionnelle semble plus déstructurant que de l'être dans sa dimension sociale ou collective (Klehe et al., 2012 ; Vignoles et al., 2011).

51 De même, parmi les travailleurs qui vivent la perte de leur emploi comme un temps pour soi, une expérience comparable au « *time out* » identifié par Johnson et Jackson (2012), ceux du récit 3 relatent une expérience plus difficile (temps de récupération

physique et psychologique) que ceux du récit 4 (occasion de réflexion professionnelle). En outre, on observe aussi une gradation dans la palette d'expériences au sein même du récit 3 : vivre le chômage comme une parenthèse permettant de réinvestir une vie hors travail trop long- temps délaissée constitue une expérience plus positive que de le vivre comme une forme de libération ultime après des mois d'épreuves en emploi. Enfin, la logique de continuum s'illustre également par l'expérience mitigée associée à ce dernier cas de figure (« une forme de libération ») qui témoigne que la frontière entre le caractère plutôt négatif ou plutôt positif de l'expérience relatée peut être mince.

Des expériences teintées par le fait d'être au dernier tiers de la vie professionnelle

52 Ensuite, l'analyse des récits a permis d'éclairer plus précisément de quelles façons le fait d'être dans le dernier tiers de la vie professionnelle peut avoir un impact sur la manière de vivre la perte de son emploi. Par exemple, si les participants du récit 3 ont perçu le chômage comme une juste compensation, c'est entre autres parce qu'ils estiment y avoir droit en raison de leur contribution à la collectivité, en tant que travailleurs, pendant des décennies. Quant à l'expérience plus « sereine » des participants du récit 4, elle tient largement au fait qu'ils ont vu cette perte, dans la lignée de l'étude de Zikic et Richardson (2007), comme une occasion privilégiée, peut-être la dernière, de réorienter leur parcours professionnel, de clarifier leurs attentes à l'égard du travail ou de formuler des projets avant de prendre leur retraite.

53 La reconstitution des récits a aussi mis en évidence que le fait de se situer dans le dernier tiers de la vie professionnelle peut contribuer à empirer le sentiment de crise identitaire ou de disqualification sociale. Plus précisément, si l'expérience de la perte d'emploi des participants du récit 1 s'apparente à une épreuve aussi déstabilisante, c'est en particulier parce qu'ils sont confrontés au fait que, comme l'avaient déjà relevé Mendenhall et al. (2008) et Ranzijn et al. (2006), ni leur vaste bagage d'expériences accumulées ni leurs années de « bons et loyaux services » ne sont reconnus et pris en compte sur le marché du travail. Par ailleurs, le sentiment d'être inéluctablement « poussés vers la sortie du marché du travail » ressenti par les travailleurs du récit 2 est étroitement lié à l'impression qu'ils ont d'être frappés du stigmate de « travailleur âgé », doté de compétences perçues comme dépassées (McVittie et al., 2008).

Des expériences liées aux circonstances de la perte d'emploi

54 Par ailleurs, la taille relativement grande de l'échantillon, comparativement aux usages en recherche qualitative, nous a permis de confirmer statistiquement les associations suggérées par quelques auteurs (Blustein et al., 2013 ; Burnay, 2002 ; D'Amours et al., 1999 ; Gabriel et al., 2010) entre la signification que des travailleurs seniors attribuent à la perte de leur emploi et les circonstances de cette perte. Plus précisément, nous avons pu démontrer que l'expérience de la perte d'emploi est vécue de façon la plus négative lorsque, d'une part, elle est due à des raisons personnelles, qui atteignent individuellement les travailleurs dans leurs compétences, et lorsque, d'autre part, elle se produit de manière imprévisible, hors du contrôle des travailleurs. Ce résultat souligne l'importance de resituer la perte d'emploi dans le contexte professionnel dans lequel elle survient, du point de vue à la fois des motifs et de la prévisibilité de cet

événement. Ce contexte professionnel est un autre élément qui contribue à expliquer les impacts variables du chômage sur la vie des travailleurs. Il permet notamment de mieux comprendre comment une personne, en perdant son emploi, peut avoir l'impression de perdre le contrôle sur sa vie de travail, alors qu'une autre, au contraire, aura l'impression d'avoir l'occasion d'en reprendre le contrôle.

Des expériences liées au rapport à l'emploi perdu, au rapport au travail et à l'anticipation de l'avenir

55 Enfin, la reconstruction des récits des travailleurs seniors a mis en évidence le rôle que jouent trois variables individuelles, le rapport à l'emploi perdu, le rapport au travail et l'anticipation de l'avenir, dans l'expérience de la perte d'emploi.

56 Ainsi, l'expérience du chômage est apparue étroitement liée à la satisfaction ou non à l'égard de l'emploi perdu et à l'engagement plus ou moins fort dans cet emploi. Par exemple, les participants qui rapportent des pertes identitaires (récits 1 et 2), qu'elles soient d'ordre personnel ou social, appréciaient leur emploi et faisaient preuve d'un engagement marqué à l'égard de leur employeur, à l'instar des travailleurs étudiés par Mendenhall et al. (2008). Ce rapport plutôt positif à l'emploi perdu, en matière de satisfaction et d'engagement, permet d'éclairer, en partie du moins, le caractère particulièrement pénible de l'expérience de perte d'emploi et les blessures identitaires qui ont été exprimées. En revanche, leurs homologues des récits 3 et 4, qui signifient le chômage comme un temps pour soi, appréciaient relativement peu leur emploi et s'y sentaient faiblement engagés. Plusieurs s'en étaient progressivement détachés compte tenu de la dégradation récente de leurs conditions de travail. Ce rapport plus négatif ou distant à l'emploi perdu permet de mieux saisir comment le travailleur peut percevoir des avantages dans le fait d'être au chômage et vivre cette expérience de façon relativement positive.

57 De même, nos résultats ont mis en lumière le rôle important que joue le rapport au travail dans la compréhension de la diversité d'expériences de la perte d'emploi. À cet égard, si les travailleurs des récits 1 et 2 relatent des pertes identitaires, c'est entre autres parce qu'à leurs yeux le travail est un pilier majeur de leur vie. Il constitue le lieu privilégié de réalisation personnelle ou une source majeure d'intégration à la société. Cette importance élevée accordée au travail apparaît étroitement liée au sentiment de perte dont les participants témoignent dans leur expérience du chômage, ce d'autant qu'aucune activité hors travail ne peut contribuer, à leurs yeux, à pallier cette perte, tel que souligné par Klehe et al. (2012). À l'inverse, pour les participants des récits 3 et 4, le travail occupe une place égale, voire secondaire par rapport aux autres sphères de vie, qui sont également sources de satisfaction et de gratification, dans la lignée des résultats de Burnay (2000). Il est généralement vécu comme un moyen de contacts sociaux ou d'autonomie financière. Ce rapport au travail plus « instrumental » contribue à expliquer qu'une expérience de chômage peut parfois être vécue de façon moins déstabilisante.

58 Finalement, nos résultats ont aussi fait ressortir que la signification du chômage passé 45 ans est étroitement liée aux anticipations d'avenir des travailleurs. Le contraste entre les récits 2 et 4 éclaire particulièrement bien ce lien. Ainsi, l'importance du sentiment de disqualification sociale éprouvé par les participants du récit 2 est fortement associée à l'impression de ne plus avoir d'avenir sur le marché du travail,

d'être plus ou moins aux portes de l'exclusion socioprofessionnelle (Fournier et al., 2013 ; Tarty, 2006). Au contraire, pour les travailleurs du récit 4, si le chômage est vécu comme un temps de réflexion sur son avenir, c'est entre autres parce qu'ils ont confiance dans leurs possibilités de mettre en œuvre des projets significatifs et cohérents avec les attentes qu'ils ont pour le dernier tiers de leur vie professionnelle.

59 En somme, nos résultats ont permis de montrer que l'expérience de la perte d'emploi passé 45 ans est un phénomène complexe sur le plan humain qui met à contribution plusieurs variables, certaines contextuelles, d'autres individuelles. Aucune d'entre elles, prise isolément, ne peut expliquer la façon dont la personne vit sa perte d'emploi. Plus précisément, la reconstitution des récits a mis en évidence la nécessité de prendre en compte la façon dont les circonstances de la perte d'emploi s'inscrivent dans un contexte de vie plus large, qui comprend le vécu dans l'emploi perdu, la perception de l'étape de vie à laquelle est rendue la personne, les significations personnelles accordées au travail et les représentations d'avenir comme travailleur. La diversité des expériences de perte d'emploi de chaque travailleur se construit, nous semble- t-il, dans l'interaction dynamique entre ces dimensions de sa réalité.

Conclusion

60 Outre sa contribution à la compréhension de l'expérience spécifique de chômeurs seniors, la présente étude revêt une portée heuristique plus générale. À cet égard, si nos données concernent exclusivement des participants de 45 ans et plus, une étude similaire auprès d'un échantillon plus diversifié de chômeurs permettrait de tester auprès d'autres catégories d'âge l'importance de variables telles que l'étape de vie professionnelle ou le rapport au travail, par exemple, dans la façon de vivre la perte d'emploi. Un échantillon plus grand permettrait par ailleurs des analyses statistiques complémentaires pour préciser l'effet modérateur ou médiationnel des variables identifiées ou encore d'examiner le rôle d'autres variables (e.g. niveau de l'emploi perdu, réseau de soutien, locus de contrôle). De plus, l'intégration de don- nées complémentaires issues du suivi longitudinal des travailleurs pendant deux ans permettra d'examiner si, à moyen ou long termes, certaines formes d'expérience de la perte d'emploi conduisent à une mise à distance durable du travail au profit de la vie hors travail, ou encore préfigurent un processus d'exclusion professionnelle et sociale.

61 Enfin, la présente étude suggère que l'accompagnement des demandeurs d'emploi ne peut pas être du type « prêt-à-porter ». Comme le suggère l'approche du *Life Design* (Savickas et al., 2010), les praticiens devraient recueillir les récits des chômeurs pour pouvoir saisir finement la signification que prend pour eux cet événement de vie et identifier, le cas échéant, le type de blessure identitaire en jeu. Afin de recontextualiser cette signification, ils devraient aussi être en mesure de saisir les circonstances de la perte de l'emploi et ce que représentait cet emploi pour les chômeurs. Finalement, pour clarifier les attentes de ces derniers, les praticiens devraient aussi les amener à expliciter leur rapport au travail et leurs anticipations d'avenir, ainsi que les possibles défis qu'ils associent à leur étape de vie professionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

Baruch, Y., & Cohen, A. (2007). The dynamics between organisational commitment and professional identity formation at work. In A. Brown, S. Kirpal, & F. Rauner (Eds.), *Identities at Work* (pp. 241-260). New York, NY: Springer.

Berger, E. D. (2006). "Aging" identities: Degradation and negotiation in the search for employment. *Journal of Aging Studies, 20*, 303-316.

Blustein, D. L., Kozan, S., & Connors-Kellgren, A. (2013). Unemployment and underemployment: a narrative analysis about loss. *Journal of Vocational Behavior, 82*, 256-265.

Brzozowski, M., & Crossley, T.F. (2010, mai). *Understanding the outcomes of older job losers* (SEDAP Research Paper n 264).

Burnay, N. (2000). *Chômeurs en fin de par- cours professionnel. Avoir 50 ans, être au chômage*. Paris : Delachaux et Niestlé.

Burnay, N. (2002). Retrait anticipé du marché de l'emploi et exclusion sociale. Le cas des chômeurs âgés en Belgique. *Gérontologie et Société, 102*, 109-125.

Caradec, V. (2012). *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement* (3e éd.). Paris : Armand Colin.

Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris : Seuil.

Chan, S., & Stevens, A. H. (2004). How does job loss affect the timing of retirement? *Contributions to Economic Analysis & Policy 3*(1), Article 5.

Cohen-Scali, V., & Guichard, J. (2008). L'identité : perspectives développementales. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 37*(3), 321-345.

Couch, K. A., Jolly, N. A., & Placzek, D. W. (2009). Earning losses of older displaced workers. A detailed analysis with administra- tive data. *Research on Aging, 31*(1), 17-40.

D'Amours, M., Lesemann, F., Deniger, M.-A., & Shragge, E. (1999). Les chômeurs de longue durée de plus de 45 ans : entre exclusion et réflexivité. *Lien social et politiques, 42*, 121-133.

Demazière, D. (2006). *Sociologie des chômeurs*. Paris : La Découverte.

Dubar, C. (2007). La crise des identités professionnelles. In *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation* (2e éd.) (pp. 95-128). Paris : Presses Universitaires de France.

Dumora, B., Aisenson, D., Aisenson, G., Cohen-Scali, V., & Pouyaud, J. (2008). Les perspectives contextuelles de l'identité. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 37*(3), 387-411.

El Akremi, A., Sassi, N., & Bouzidi, S. (2009). Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail. *Relations industrielles, 64*(4), 662-684.

FAME Consortium (2007). Vocational identity in theory and empirical research: Decomposing and recomposing occupational identities - A survey of theoretical concepts. In A. Brown, S. Kirpal, & F. Rauner (Eds.), *Identities at work* (pp. 13-44). New York, NY: Springer.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3e éd.). Los Angeles, CA: Sage.

Fournier, G., & Croteau, L. (1997). Perceptions et attentes vis-à-vis du travail de jeunes diplômés. *Psychologie du travail et des organisations, 3*(3-4), 89-108.

Fournier, G., Gauthier, C., & Zimmermann, H. (2011). Vers une définition du sentiment d'intégration professionnelle : le cas des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus en situation d'instabilité en emploi. *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie,* 43(3), 280-305.

Fournier, G., Zimmermann, H., & Gauthier, C. (2011). Instable career paths among wor kers 45 and over: Insight gained from longterm career trajectories. *Journal of Aging Studies, 25*(3), 316-327.

Fournier, G., Zimmermann, H., & Gauthier, C. (2013). Travail atypique persistant chez des salariés de 45 ans et plus : du parcours d'intégration au parcours de précarisa tian socioprofessionnelle. In G. Fournier, B. Bourassa, & C. Gauthier (éd.), *Les dynamiques d'insertion et d'intégration en emploi dans tous leurs états : événements clés et enjeux particuliers du cheminement professionnel* (pp. 229-295). Québec, QC : Presses de l'Université Laval.

Gabriel, Y., Gray, D. E., & Goregaokar, H. (2010).Temporary derailment or the end of the line? Manager coping with unemployment at 50. *Organization Studies, 3*(12), 1687-1712.

Gallo, W. T., Brand, J. E., Teng, H-M., Leo-Summers, L., & Byers, A. L. (2009). Differential impact of involuntary job loss on physical disability among older workers: does predisposition matter? *Research on Aging, 31*(3), 345-360.

Grote, G., & Raeder, S. (2009). Careers and identity in flexible working: do flexible identities fare better? *Human Relations,* 62(2), 219-244.

Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 33,* 499-534.

Huberman, M. A., & Miles, M. B. (1991). *Analyse des données qualitatives. Recueil de nouvelles méthodes.* Bruxelles : De Boeck.

Institut de la Statistique du Québec (2012, décembre). Situation personnelle et professionnelle des travailleurs québécois âgés de 50 ans et plus et intentions à l'égard de la retraite. http://www.statgouv.qc.ca/statistiques/travail-rernuneration/groupes-populationnels/ages-retraites/travailleurs-50ansplus.pdf (page consultée le 10 novembre 2014).

Jacquin, P., & Costalat-Fourneau, A.-M. (2008). Identité sociale de femmes cadres en recherche d'emploi action et projet *L'Orientation scolaire et professionnelle, 37*(4), 509-525.

Johnson, A. M., & Jackson, P. R. (2012). Golden parachutes: changing the experience of unemployment for managers. *Journal of Vocational Behavior, 80,* 474-485.

Kaufmann, J.-C. (2011). *L'entretien comprehensif(3'* éd.). Paris : Armand Colin.

Klehe, C., Koen, J., & De Pater, I. E. (2012). Ending on the scrap heap? The experience of job loss and job search among older workers. In J. W. Hedge & W. C. Barman (Eds.), *The O:iford Handbook of Work and Aging* (pp. 313-340). New York, NY: Oxford University Press.

L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : méthode GPS et concept de soi.* Québec, QC: Presses de l'Université du Québec.

Lefrançois, C. (2012). Les chômeurs << âgés >> et leur âge. Réactions individuelles à la catégorisation par l'âge. In A. Chamahian & C. Lefrançois (éd.), *Vivre les âges de la vie. De l'adolescence au grand âge* (pp. 111-134). Paris : L'Harmattan.

Lesemann, F., & D'Amours, M. (2006). *Vieillissement au travail, emplois et retraites.* Montréal, QC: Éditions Saint-Martin.

Lippmann, S. (2008). Rethinking risk m the new economy: age and cohort effects on unemployment and re-employment. *Human Relations,* 6(9), 1259-1292.

Masdonati, J., & Zi ttoun, T. (2012). Les transitions professionnelles processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 41*(2), 229-253.

McMullin, J., Cooke, M., & Tomchick, T. (2008). Work and retirement in Canada: policies and prospects. In P. Taylor (Ed.), *Ageing labour forces. Promises and propects* (pp. 62-83). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

McVittie, C., McKinlay, A., & Widdicombe, S. (2008). Passive and active non-employment: age, employment and the identities of older non-working people. *Journal of Aging Studies, 22,* 248-255.

Mendenhall, R., Kali!, A., Spindel, L. J., & Hart, C. M. D. (2008). Job loss at mid-life: managers and executives face the "new risk economy". *Social forces, 87*(1), 185-209.

Mercure, D., & Vultur, M. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec.* Québec, QC : Presses de l'Université Laval.

Morin, E. M. (2003). Sens du travail. Définition, mesure et validation. In C. Vandenberghe, N. Delobbe, & G. Karnas (éd.), *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel. Vol. 2* (pp. 11-20) [actes du XII' Congrès de psychologie du travail et des organisations, Louvainla-Neuve, juillet 2002]. Louvain Presses Universitaires.

MOW-International Research Team. (1987). The meaning of work: an international view. Londres: Academie Press.

Oakland, J., MacDonald, R. A., & Flowers, P. (2012). Re-defining "Me": exploring career transition and the experience of loss in the context of redundancy for professional opera choristers. *Musicae Scientiae,* /6(2), 135-147.

Poisson, Y. (1991). *La recherche qualitative en éducation.* Québec, QC : Presses de l'Université du Québec.

Quadagno, J., MacPherson, D., Reid Keene, J., & Parham, L. (2001). Downsizing and the life-course consequences of job loss: the effect of age and gender on employment and income security. In V. W. Marshall, W. R. Heinz, H. Krüger, & A. Verma (Eds.), *Restructuring Work and the Life Course* (pp. 303-318). Toronto, ON: University of Toronto Press.

Ranzijn, R., Carson, E., Winefield, A. H., & Priee, D. (2006). On the scrap-heap at 45: the human impact of mature-aged unemployment. *Journal of Occupational and Organizational Psycho/ogy, 79,* 467-479.

Régnault, G. (2004). *Le sens du travail.* Paris : L'Harmattan.

Rémillon, D. (2012). Une typologie des parcours de chômage sur les marchés du travail. *Éducation permanente, 181(4),* 104-117.

Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC) (2012). Indicateurs de mieux-être au Canada travail durée du chômage. http:llwww4.rhdcc.gc.ca l.3ndic.1t.4r®-fra.jsp? iid=15 (page consultée le 10 novembre 2014)

Riach, K., & Loretto, W. (2009). Identity work and the 'unemployed' worker: age, disability and the lived experience of the older unemployed. *Work, Employment & Society, 23*(1), 102-118.

Sainsaulieu, R. (1998). L'identité au travail d'hier à aujourd'hui. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 27*(1), 77-93.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., van Vianen , A. E. M., & Bigeon, C. (2010). Construire sa vie *(Life designing) :* un paradigme pour l'orientation au 21e siècle. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 39*(1), 5-39.

Shorikov, V. B., & Vondrace k, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook ofidentity theory and research* (pp. 693-714). New York, NY: Springer.

Sverko, B., & Vizek-Vidovic, V. (1995). Studies of the meaning of work: approaches, model, and sorne of the findings. In D. E. Super, & B. Sverko (Eds.), *Life roles, Values and Careers* (pp. 3-21). San Francisco, CA: Jossey-Brass.

Sweet, S. (2007). The older worker, job insecurity and the new economy. *Generations*, Spring, 45-49.

Tarty, I. (2006). Passé 50 ans et au chômage : trop jeunes pour la retraite, mais trop vieux pour travailler. In P. Cours-Salies & S. Le Lay (éd.), *Le bas de l'échelle. La construction sociale des situations subalternes* (pp. 233-246). Toulouse : Erès.

Vasconcellos, M. (2008). Identité, professionnalisation et formation. In M. Kaddouri, C. Lespessailles, M. Maillebouis, & M. Vasconcellos (éd.), *La question identitaire dans le travail et la formation* (pp. 149-171). Paris : L'Harmattan.

Vidalenc, J., & Wolff, L. (2012). Une pho- tographie du marché du travail en 2011. *Insee Première, 1415*, septembre.

Vignoles, V. L., Schwartz, K., & Luyckx, K. (2011). Introduction: toward an integrative view of identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 1-27). New York, NY: Springer.

Zikic, J., & Richardson, J. (2007). Unlocking the careers of business professionals following job loss: sense making and career exploration of older workers. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 24*(1), 58-73.

NOTES

1. La démarche compréhensive, selon la distinction classique entre explication et compréhension, vise à prendre en compte les points de vue subjectifs que les individus donnent à leurs expériences et le sens qu'ils attribuent à leurs actions. Cette démarche correspond au but premier de la recherche qualitative (Poisson, 1991).

2. Cette recherche a été financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH).

3. Au Québec, on entend par niveau collégial une scolarité postsecondaire soit générale (deux ans) et préparant aux études universitaires, soit technique (trois ans) et conduisant à l'exercice d'un métier (e.g. infirmière).

4. Nous entendons par « dimension » des unités de sens de niveau supérieur.

5. Cinq sujets ont été retirés du corpus à l'issue de cette analyse.

RÉSUMÉS

Cet article propose une analyse de l'expérience de la perte d'emploi chez un groupe de travailleurs seniors. Les données de 105 entretiens semi-directifs réalisés au Québec ont permis

de reconstituer qualitativement quatre récits qui s'étalent sur un continuum d'expériences, allant de la crise identitaire à la réflexion sur l'avenir. Ces récits sont des illustrations de la façon très diverse dont le chômage est vécu et signifié à cette étape de la vie professionnelle et des variables qui concourent à cette diversité. De façon complémentaire, les données ont également permis d'observer un lien statistique entre la signification de la perte d'emploi et les circonstances entourant cet événement.

This article provides an analysis of unemployment experience among older workers. Four types of "unemployment stories" emerge from 105 interviews with older workers in Quebec. These stories span on a continuum of experiences, ranging from identity crisis to reflection on the future. They illustrate the very diverse and specific ways of experiencing unemployment at this stage of working life as well as the variables that contribute to this diversity. Complementarily, data also show a statistical link between the subjective meaning of job loss and its circumstances.

INDEX

Keywords : Unemployment, olderworkers, identity, meaning of work
Mots-clés : chômage, travailleurs seniors, identité, signification du travail

AUTEURS

GENEVIÈVE FOURNIER

est Professeure titulaire et directrice du Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), Université Laval (Canada). Thèmes de recherche : parcours professionnels, transitions professionnelles et de vie, processus de construction identitaire, pratiques professionnelles. Contact : Université Laval, Département des fondements et pratiques en éducation, Faculté des Sciences de l'Éducation, 2320 rue des Bibliothèques, local 650, Québec, QC G1V 0A6, Canada. Courriel : genevieve.fournier@fse.ulaval.ca

HÉLÈNE ZIMMERMANN

est Professionnelle de recherche affiliée au Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), Université Laval (Canada). Thèmes de recherche : parcours scolaires et professionnels, processus de socialisation, logiques d'orientation, professions. Contact : Université Laval, Département des fondements et pratiques en éducation, Faculté des Sciences de l'Éducation, 2320 rue des Bibliothèques, local 630, Québec, QC G1V 0A6, Canada. Courriel : helene.zimmermann@fse.ulaval.ca

CHRISTINE GAUTHIER

est Doctorante en sciences de l'orientation, Université Laval (Canada). Thèmes de recherche : processus de socialisation et de personnalisation, conduites de fort investissement au travail, temps de travail, parcours professionnels atypiques. Contact : Université Laval, Département des fondements et pratiques en éducation, Faculté des Sciences de l'Éducation, 2320 rue des Bibliothèques, local 630, Québec, QC G1V 0A6, Canada. Courriel : christine.gauthier@fse.ulaval.ca

JONAS MASDONATI

est Professeur adjoint, Université Laval (Canada). Thèmes de recherche : transitions professionnelles, construction identitaire, jeunes et travail, formation professionnelle. Contact :

Université Laval, Département des fondements et pratiques en éducation, Faculté des Sciences de l'Éducation, 2320 rue des Bibliothèques, local 612, Québec, QC G1V 0A6, Canada. Courriel : jonas.masdonati@fse.ulaval.ca