

Introduction

« Il est parfois utile de demander à l'évidence de se justifier. »

BENVENISTE É., *Problèmes de linguistique générale*,
Paris, Gallimard, 1966, p. 258.

Dès l'âge de 45 ans, les cadres du privé semblent souffrir de discrimination à l'emploi. Un large consensus, maintenant connu de tous, s'est établi sur le fait que cette frange de la population endosse prématurément les affres du vieillissement, et se trouve bien souvent reléguée loin derrière les profils plus attrayants des jeunes candidats à l'embauche.

Devant cette inégalité de traitement qui se justifie mal dans la société française où l'amélioration de la santé recule toujours plus l'espérance de vie, les médias sont intarissables. Alors, pour rehausser les vertus professionnelles, on tente de bonifier leurs images en diffusant des représentations stéréotypées de cadres au charme discret des cheveux poivre et sel, dont l'expérience se veut irremplaçable. Afin de mieux les identifier, on les désigne selon diverses terminologies ambiguës, à la fois valorisantes mais aussi stigmatisantes (« seniors », « quinquagénaires », « quincadres », « quinquas », « cadres de plus de 45 ans »), comme s'ils constituaient un groupe social spécifique en raison même de leur différence. Ce qui fait qu'au bout du compte, tout un chacun a le sentiment d'être observateur, ou victime, d'une injustice flagrante, quand l'étonnement ne cède pas tout bonnement la place à l'écœurement. En tout cas, quel que soit son point de vue, l'émotion semble au rendez-vous. Et l'on a bien souvent le sentiment qu'il est presque impossible de rester indifférent face à un tel ostracisme, au risque de se soumettre à des regards courroucés ou pire, de passer pour quelqu'un d'inconscient ou manquant de cœur. Bref, on sent bien qu'aller à l'encontre du sens commun reste toujours un défi.

Devant l'ampleur d'un tel phénomène, on comprend pourquoi les sciences humaines ont pris ce sujet comme objet d'étude. Cette catégorie de population suscite en effet depuis plusieurs années une production scientifique à foison où l'ergonomie, les sciences de gestion, la psychologie, l'économie ont convergé vers le même type de conclusion en dépit de la multiplicité des approches : le drame est bien volontiers reconnu.

Apparues au cours des années 1970, les recherches en ergonomie du travail ont analysé les effets du vieillissement sur les postes de travail dans le but d'accompagner les politiques de gestion des « salariés vieillissants ». Cette approche a révélé les effets de l'âge et les conséquences sur la santé¹. L'emploi des « seniors » a également fait l'objet de nombreux travaux de recherche en sciences de gestion depuis les années 1980, dans le but de promouvoir une conduite du personnel adaptée aux « fins de carrière ». Ces recherches témoignent ainsi de la nécessité d'un changement de conduite devant le vieillissement de la population active². Parfois en lien avec les deux premières disciplines, la psychologie du travail s'est intéressée aux processus psychologiques lors des dernières étapes de la carrière des « travailleurs âgés³ ». Enfin, l'économie a privilégié pour sa part l'impact des politiques économiques, européennes et nationales sur l'activité des « seniors⁴ ». Ainsi, la connaissance est restée enclavée dans le même type de raisonnement, lié aux tensions démographiques et à l'exclusion de cette population hors du marché du travail.

Quant à la sociologie, de façon identique aux autres champs disciplinaires, les travaux ont tous soutenu la thèse univoque d'une discrimination à l'embauche, quand l'exemple n'est pas venu en appui d'une démonstration générale comme outil heuristique de la relégation. À ce titre, on peut relire l'article de Louis Pinto en 1993 (« Carrières brisées ») dans l'ouvrage collectif sur la *Misère du monde*, lequel relate le licenciement d'un cadre de 51 ans pour rendre compte du ressentiment lié à une certaine forme de disgrâce sociale⁵. Bien que Pierre Bourdieu, directeur de l'ouvrage, ait pourtant mis déjà en garde contre l'absence d'objectivation d'un objet d'étude en mesure de renforcer l'effet symbolique « dans un discours qui, faute de se donner les moyens de décrire le jeu dans lequel se produit cette représentation et la croyance qui la fonde, n'est rien de plus qu'une contribution parmi d'autres à la production de la croyance dont il s'agirait de décrire les fondements et les effets sociaux⁶ ».

À tel point que cet objet d'étude n'a toujours pas été étudié pour lui-même. En effet, ce sont le plus souvent les conséquences supposées de ce « problème » et le jeu des représentations qui ont été exposés sans véritable travail d'objectivation sociologique. Or, vouloir étudier les causes d'un fait social et non le fait en lui-même, c'est prendre le risque d'une analyse en cercle en maintenant pour acquis ce qui doit justement être expliqué. C'est prendre par conséquent le risque

1. JOLIVET A., MOLINIÉ A.-F et VOLKOFF S., *Efficaces à tout âge ? Vieillissement démographique et activités de travail*, Paris, Centre d'études de l'emploi, dossier 16, 2000; MOLINIÉ A.-F et VOLKOFF S., *La démographie du travail pour anticiper le vieillissement*, Lyon, ANACT, coll. « Outils et méthodes », 2002.
2. PERETTI J.-M. et MARBOT E., *Les seniors dans l'entreprise*, Paris, Village mondial, 2006.
3. FRACCAROLI F et SARCHIELLI G., *Temps, travail et développement de carrière*, Toulouse, Octarès, 2007; FAURIE I., FRACCAROLI F et LE BLANC A., « Âge et travail : des études sur le vieillissement au travail à une approche psychosociale de la fin de la carrière professionnelle », *Le travail humain*, vol. 71, 2008, p. 137-172.
4. BARANGÉ C., « Face au vieillissement des populations : l'emploi des travailleurs âgés en Europe », *Retraite et société*, n° 57, juin 2009, p. 152-174; DEBRAND T., « Augmenter le taux d'emploi des seniors, les enseignements des expériences étrangères », *Colloque Conseil d'orientation des retraites*, novembre 2007.
5. PINTO L., « Carrières brisées », in BOURDIEU P. (dir.), *La misère du monde*, Paris, Éditions du Seuil, 1993, p. 889-911.
6. BOURDIEU P., *Ce que parler veut dire. Économie des échanges linguistiques*, Paris, Fayard, 1982, p. 144.

de renforcer la prénotation au sceau d'un travail scientifique, mais aussi de contribuer à naturaliser le phénomène en le rendant encore plus fort et plus autonome.

Cerner ce type de phénomène n'est donc pas toujours simple, et bon nombre de pièges guettent le sociologue. Car celui-ci peut être tenté d'enquêter sur un échantillon de la population désignée, pensant trouver au fil des récits de vie les raisons de la disgrâce. Comme si une machine sociale infernale se mettait en marche dans le but d'exclure à partir de 45 ans. Comme si, pouvait surgir à cette date d'anniversaire un risque éminent, un danger potentiel de marginalisation dont les cadres accablés seraient les témoins uniques. Dès lors, le sociologue met en place un processus de légitimation de la construction sociale qui en ressort confortée puisque de nouveaux arguments, encore plus convaincants, apparaissent. L'autre piège est de trancher dans le jeu des opinions en luttant à contre-courant de l'humiliation, en s'évertuant à réhabiliter les compétences des « seniors », ou à décrire leurs atouts. Seulement, on le voit, ces angles d'approche ne renseignent pas sur la nature de la notion, mais bien sur sa force.

Alors qu'au contraire, l'évidence par laquelle s'est affirmée cette « nouvelle » désignation, apparemment objectivée par un âge biologique, demande à être interrogée afin de mesurer sa force symbolique et mieux comprendre comment elle s'est insérée dans le tissu social. C'est ce que ce livre propose. Ici, il ne s'agira donc pas de repérer les conséquences sociales de l'exclusion, en revanche il sera question de prendre cette notion comme objet d'étude dans le but de repérer les étapes de sa construction afin de comprendre pourquoi il existe un discours malheureux sur les cadres. Car, au fond, ceux-ci ont toujours été nettement moins affectés par le chômage que les autres catégories socioprofessionnelles⁷.

Dès lors, on ne peut manquer d'examiner plus en détail la façon dont ce sujet a été traité en sociologie.

L'état de la question en sociologie

Le sujet est présent dans trois champs d'étude : en sociologie du travail, en sociologie du chômage, et en sociologie de la vieillesse et des cycles de vie.

En sociologie du travail, l'extension rapide de la notion de « cadre âgé » est allée de pair avec l'intérêt croissant que les sociologues ont commencé à porter aux cadres. La thèse de l'éviction apparaît à la fin des années 1950 dans un contexte d'expansion du syndicalisme des ingénieurs et cadres, où les journalistes ont multiplié les articles de presse à leur propos. Par exemple, en janvier 1958, *l'Aurore* publie une chronique « Pour le reclassement des "cadres âgés" ». Un mois après, *Le Figaro*⁸ feint de s'interroger sur l'âge de la vieillesse : « Est-on un vieillard à 45 ans ? »

7. POCHIC S., « Les cadres et la menace du chômage : mobilisation catégorielle contre un risque récurrent », in DEMAZIÈRE D. et GADEA C. (dir.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, 2009, p. 378-390.

8. CREISER J., « Le reclassement des cadres "âgés" : est-on un vieillard à 45 ans ? », *Le Figaro*, 14 février 1958; CHASTENET J., « Pour le reclassement des "cadres âgés" », *L'Aurore*, 8 janvier 1958.

Cette production partisane, en faveur d'un syndicalisme des cadres encore fragile⁹, est d'ailleurs fréquemment utilisée par les auteurs comme support d'information dans leurs propres recherches. Et ce, même si le chômage est encore résiduel à cette date : le taux de chômage de la population active est de l'ordre de 1 à 2 %¹⁰.

Pour autant, l'acuité de l'éviction des « cadres âgés » s'établit étonnamment au cours de ces années, lorsque naissent les premières études académiques en sociologie du travail, récemment instituée par la création du Centre d'études sociologiques (CES) en 1946, sous la direction de Georges Friedmann, au sein du tout jeune Centre national de la recherche scientifique (CNRS). Cet espace institutionnel est ensuite renforcé par la création, en 1959, de la revue éponyme *Sociologie du travail* par quatre condisciples : Michel Crozier, Jean-Daniel Reynaud, Alain Touraine et Jean-René Tréanton. C'est dans ces circonstances d'après-guerre, lorsque la sociologie s'impose comme discipline que les premières observations font fréquemment mention des « cadres âgés », sans que cet objet d'étude ne soit encore circonscrit. La conceptualisation, alors en cours d'élaboration, ne saisit pas encore cette notion comme élément d'étude, mais l'intègre comme une donnée factuelle, apparemment déjà objectivée, faisant « naturellement » référence à l'âge.

Le point de départ de la naturalisation de ce phénomène se trouve sans doute là, issu des premières enquêtes empiriques qui n'ont pas remarqué la mise en œuvre de la rhétorique professionnelle. Citons pour mémoire les travaux de Jean-René Tréanton qui est l'un des premiers à publier un article sur les difficultés de « reclassement des cadres dits âgés », en marquant un net intérêt pour le « concept de carrière¹¹ ». Ou encore ceux de Maurice Piraux qui emprunte la même dénomination pour signer une communication dans la *Revue du travail*¹².

De manière identique, les premières découvertes en sociologie du chômage, jusqu'alors réservées aux économistes et aux statisticiens, mettent en valeur la position de « vulnérabilité » des « travailleurs de plus de 50 ans¹³ ». La grande enquête de Marc Maurice sur les cadres de l'industrie aéronautique aborde également les difficultés de reconversion liées à l'âge¹⁴. Michel Gabrysiac et son équipe approchent à leur tour le chômage des « cadres âgés », tout en s'interrogeant sur la composition de ce groupe émergent (*Cadres, qui êtes-vous ?*)¹⁵. Pierrette Sartin réemploie aussi la désignation des « cadres âgés » pour souligner un « problème¹⁶ ». Au même titre que Georges Benguigui et Dominique Monjardet qui exposent les

9. GROUX G., *Les cadres*, Paris, La Découverte, 1983.

10. MARUANI M. et REYNAUD E., *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 1993.

11. TRÉANTON J.-R., « Le reclassement des cadres dits "âgés" », *Sociologie du travail*, n° 3, 1960, p. 257-259; TRÉANTON J.-R., « Le concept de carrière », *Revue française de sociologie*, vol. I, 1960, p. 73-80.

12. PIRAUX M., « Le reclassement des cadres dits âgés », *Revue du travail*, vol. 64, n° 3, 1963, p. 139-158.

13. LEDRUT R., « Les chômeurs : faiblesse sociale et sentiment de faiblesse », *Revue de sociologie française*, vol. 2, n° 3, 1961, p. 152-165; LEDRUT R., *Sociologie du chômage*, Paris, PUF, 1966.

14. MAURICE M., MONTEIL C., GUILLON R. et GAULON J., *Les cadres et l'entreprise. Étude sociologique des rapports entre profession et organisation parmi les cadres, les ingénieurs et les techniciens de l'industrie aéronautique*, Paris, université de Paris, Institut des sciences sociales du travail, 1967.

15. GABRYSIAC M., ALQUIER J.-Y., ANTOINE J., GRANDMOUGIN J., MUN P.-H. de, ROULLEAU J.-P. et ROY M., *Cadres, qui êtes-vous ?*, Paris, Robert Laffont, 1968.

16. SARTIN P., *Les cadres et l'intelligence*, Paris, Hachette, 1968.

ressentiments face au chômage¹⁷. Dans la même lignée, Jean-Paul Bachy, alors attaché de recherche à l'Institut des sciences sociales du travail (ISST), créé à l'initiative du ministère du Travail – où d'ailleurs Marc Maurice et Jean-René Tréanton ont travaillé¹⁸ –, traite des « points noirs » de l'emploi et intitule l'un de ses chapitres : « L'âge des cadres : vrai ou faux problème ? », sans toutefois avoir les moyens d'y répondre¹⁹. L'appréhension se retrouve autant dans l'enquête psychosociologique de Gilbert Sautray et Christian Doremus qui appréhendent, là encore, cette composante de l'âge comme une variable objective²⁰.

Puis, au début des années 1980, la thèse de Luc Boltanski marque une rupture dans cette production sociologique en proposant une autre définition du groupe selon une approche constructiviste, où germe la première tentative de conceptualisation de la notion de « cadre âgé ». Or, et même dans ce cas, l'expression n'est pas soumise à l'objectivation pour tenter de cerner la genèse de son « invention ». La thèse de l'éviction est justifiée par l'idéologie de la sélection, l'exclusion étant le « produit de mécanismes structurels par lesquels s'opère la reproduction du champ des entreprises²¹ ». Selon l'auteur, se produit dans la seconde partie de carrière une logique d'élimination des candidats vers les postes hiérarchiquement les plus élevés en fonction de leur origine sociale. Cet écart se profile avec l'avancement en âge (à partir de 35-40 ans), quand disparaissent les compétences techniques requises à l'insertion au profit des « bonnes manières », pour accéder aux postes proches de la direction générale. Aussi, toujours selon l'auteur, pour comprendre le phénomène de marginalisation des « cadres âgés », il est nécessaire de prendre en compte l'ensemble des rouages régissant la carrière des cadres. Ce processus de filtrage ne serait donc ni le produit d'événements conjoncturels, ni la conséquence de l'augmentation du nombre de diplômés sur le marché du travail, mais le résultat d'un processus social de différenciation dans l'accès aux postes décisionnaires, en fonction du capital social d'origine et du niveau de certification obtenu.

Enfin, le sujet est pris en compte en sociologie de la vieillesse et du vieillissement au travail, dans un contexte économique et social d'expansion des préretraites. Dès l'instant que la thèse de l'éviction des « cadres âgés » s'introduit dans l'actualité des « salariés de plus de 50 ans », la désignation ne fait plus l'objet d'un traitement spécifique et perd alors sa pertinence d'origine. Sur ce terrain, de très nombreuses études sont réalisées. Sans toutes les citer, remarquons seulement les investigations de Xavier Gaullier sur les politiques de la vieillesse et les cycles de vie²². Les multiples recherches d'Anne-Marie Guillemard, spécialiste reconnue, fournissent de façon complémentaire des comparaisons internationales portant sur

17. BENGUIGUI G. et MONJARDET D., *Être un cadre en France... ? Les cadres et l'emploi*, Paris, Dunod, 1970.

18. TANGUY L., « Retour sur l'histoire de la sociologie du travail en France : place et rôle de l'Institut des sciences du travail », *Revue française de sociologie*, vol. 49, n° 4, 2008, p. 723-761.

19. BACHY J.-P., *Les cadres en France*, Paris, Armand Colin, 1971.

20. SAUTRAY G. et DOREMUS C., *Les cadres face à l'emploi*, Paris, Éditions universitaires, 1971.

21. BOLTANSKI L., *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Les Éditions de Minuit, coll. « Le sens commun », 1982, p. 424.

22. GAULLIER X., *Préretraite, santé, vieillissement*, Rapport dactylographié, Centre d'études sociologiques, CNRS, 1984; GAULLIER X., « Emploi, retraites et cycles de vie », *Retraite et société*, n° 37, 2002, p. 163-207.

la protection sociale, les systèmes de retraite et l'emploi²³. Ces champs spécialisés abordent finement la question de l'emploi des « seniors » ou des « travailleurs âgés », en tant que catégories génériques désignant de manière globale une partie de la population soumise à des discriminations selon l'âge. La victimisation, dans ce cas, est attestée par une statistique relative à la diminution des taux d'emploi des « salariés âgés » (ou du « groupe âgé de 55 ans et plus ») en France et en Europe, depuis plus vingt ans. Ce phénomène d'exclusion étant consubstantiel des modes de gestion institutionnels axés sur les départs à la retraite pour faire face aux évolutions démographiques. Dans ce type d'analyse, la classification des « seniors » est le produit d'une construction sociale émanant des politiques publiques de l'emploi et de la protection sociale qui ont introduit une « culture des âges », un classement des publics ciblés²⁴. Mais l'optique constructiviste ne suscite pas plus d'attrait.

En revanche, au commencement des années 2000, l'ensemble de la sociologie abonde sur le thème de l'exclusion des « salariés vieillissants » (ou des « salariés de plus de 55 ans ») dans une acceptation générique englobant, sans distinction, toutes les catégories socioprofessionnelles. Adossés à ces axes de recherche menés sur les conséquences stigmatisantes du chômage, les « cadres âgés » sont retenus dans l'analyse des catégorisations selon l'âge au sein des dispositifs publics de gestion des « chômeurs âgés » ou des « chômeurs de plus de 45 ans²⁵ ». D'autant que, là, les chiffres du chômage attestent statistiquement d'une surexposition des cadres à partir de 45 ans, depuis 1985²⁶. Cette faible employabilité apparaît en conséquence comme un trait structurel du chômage des cadres, renvoyant principalement à un phénomène social généralisé de la baisse constante de l'activité salariée après 55 ans. Par exemple, avec les observations de Didier Demazière, la notion de « chômeur âgé » est analysée comme un élément linguistique de la catégorisation en cours d'usage, ces chômeurs pouvant être décrits à partir d'une large palette de dénominations – « chômeurs de longue durée », « chômeurs structurels », « chômeurs découragés », « chômeurs inemployables » – pour rompre la relation binaire chômeurs/non-chômeurs²⁷. Dans le cas des « chômeurs âgés de plus de 50 ans », ce classement trouve sa source dans la stigmatisation moderne d'une population jugée trop âgée, dont les limites ne sont pas arrêtées par un âge biologique²⁸.

23. GUILLEMARD A.-M., *Le déclin du social : formation et crise des politiques de la vieillesse*, Paris, PUF, 1986 ; GUILLEMARD A.-M., LAGARÉ J. et ANSART P., *Entre travail, retraite et vieillesse, le grand écart*, Paris, L'Harmattan, 1995.

24. GUILLEMARD A.-M., *Âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin, 2003, p. 8.

25. TARTY-BRIAND I., *Le chômage quand on a plus de 50 ans, l'impossible retour à l'emploi : trajectoires de chômeurs « peu qualifiés » en Seine-Saint-Denis*, thèse de doctorat de sociologie sous la direction de Pierre Cours-Salies, université d'Évry-Val-d'Essonne, 2002.

26. BOUFFARTIGUE P. et GADEA C., *Sociologie des cadres*, Paris, La Découverte, 2000.

27. DEMAZIÈRE D., « Quand les chômeurs vieillissent. Dispositifs de gestion et catégorisations sociales », in BOUSSARD V. et MAUGERI S. (dir.), *Du politique dans les organisations. Sociologie des dispositifs de gestion*, Paris, L'Harmattan, 2003, p. 263-280.

28. DEMAZIÈRE D., « « Chômeurs âgés » et chômeurs « trop vieux ». Articulation des catégories gestionnaires et interprétatives », *Sociétés contemporaines*, n° 48, 2002, p. 109-130.

En ce sens, notons aussi le renfort d'Anne-Claude Hinault et de Thomas Troadec en sociologie économique qui engagent une réflexion conjointe sur la gestion des âges en entreprise²⁹. De même que les recherches de Vincent Caradec visent à observer comment les régulations sociales structurent les parcours de vie dans les sociétés modernes³⁰. Tout comme les récentes réflexions menées par les sociologues des cycles de vie apportent un éclairage répétitif sur la stigmatisation des « salariés vieillissants » sous le prisme de l'agencement de la « seconde partie de carrière » en entreprise³¹.

Par conséquent, à l'issue de ce rapide bilan, plusieurs remarques s'imposent. En premier lieu, on remarque à quel point la production scientifique est considérable, d'autant que nous n'avons entrevu ici que quelques exemples. Ensuite, on perçoit bien l'affirmation d'une seule et même thèse sur l'ensemble de cette production massive, tel un constat général et unanime plaidant en faveur d'une discrimination des cadres vieillissants. Dans ces conditions, entreprendre une nouvelle étude est une gageure car il semblerait que tout soit dit sur le sujet. Pire, il semblerait qu'un simple regard dubitatif soit inenvisageable, voire même prétentieux. En somme, tout pousse à en rester là, ou bien à s'inscrire fidèlement dans la continuité.

Mais, justement, cette inclinaison ne peut-elle pas déjà en soi être examinée en première instance ? Pourquoi existe-t-il un tel consensus autour de cet objet d'étude ?

Construction des hypothèses : percer le secret des mots

Tentons dès lors d'analyser cet objet de recherche non plus comme un « problème » sociologique, mais comme un « problème social » à étudier sociologiquement en nous intéressant à l'objet en lui-même sans prendre pour acquis le sens qu'il s'est donné. Il ne s'agira donc pas de repérer les effets du problème des « cadres âgés » dans le groupe des cadres mais de remarquer quand, comment, pourquoi et par qui ce « problème social » a été construit. Dans le but de rendre compte de la façon dont cette réalité sociale a été élaborée au point de paraître aujourd'hui un élément constitutif, « naturel » de ce groupe social. Le point de départ de cette recherche est donc de se saisir de ces prénotions qui s'imposent à nous-mêmes lorsqu'on parle des « cadres âgés », celles-là mêmes qui troublent la vue « comme

29. HINAULT A.-C. et TROADEC T., « Identités en fin de carrière et dynamiques de coopération générationnelle chez Air France », rapport de recherche, ronéo LSCI-CNRS, février 2002.

30. CARADEC V., *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, Paris, Armand Colin, 2008 ; CARADEC V., « "Séniors" et "personnes âgées". Réflexions sur les modes de catégorisation de la vieillesse », *Cahier d'histoire de la Sécurité sociale*, n° 1, 2005, p. 313-326.

31. Pour ne citer que quelques travaux : HUEZ G., *La fabrication des salariés vieillissants. Pratiques d'entreprises et perspectives d'avenir professionnel*, thèse de doctorat de sociologie dirigée par A.-M. Guillemard, Paris 5-René Descartes, 2005 ; POUSSOU-PLESSE M., « Du principe d'une "seconde partie de carrière" à la défense d'une cause des "quinquas". Étude de cadres seniors en "repositionnement professionnel" », in RÉGUER D. (dir.), *Viellissement et parcours de fins de carrière : contraintes et stratégies*, Toulouse, Érès, 2007, p. 127-156. Enfin, notons que sur ce champ de recherche, le Réseau thématique (RTF7) « Vieillesse, vieillissement et parcours de vie », mis en place par l'Association française de sociologie (AFS) depuis 2004, fédère dans un même courant les sociologues du travail, de la vieillesse et des cycles de vie autour de deux axes : la construction sociale du vieillissement et l'étude des modes de vie des retraités, des « personnes âgées » et des « seniors ».

un voile qui s'interpose entre les choses et nous, et qui nous les masque d'autant mieux qu'on le croit plus transparent³² ».

En fait, nous allons étudier ce fait social en lui-même, en décomposant la mécanique de son « invention ». Le but étant de démontrer que l'expression actuelle des « cadres seniors » n'est pas une simple formule journalistique permettant de désigner en peu de mots un phénomène conjoncturel. Au contraire, nous proposons de découvrir combien cette tournure est le fruit d'une mobilisation ancienne, dont les origines remontent au XIX^e siècle quand les premières formes de solidarité corporative sont apparues dans le groupe des cadres.

Car l'objectif est de démontrer que la « crise des seniors » n'est pas *seulement* le résultat d'un dysfonctionnement économique du marché du travail ou d'un processus d'exclusion d'une fraction des cadres. Cette crise est *aussi* le produit d'une construction rhétorique professionnelle, d'une instrumentalisation d'une ambiguïté sémantique dont la visée plus globale a été de construire une défense corporative propre au groupe socioprofessionnel des cadres³³. Ce qui signifie que le langage employé n'a pas été neutre, et ne l'est toujours pas : en effet, cette désignation contient en elle-même une puissante force symbolique qui a suscité émotion et mobilisation. Et son intérêt socio-historique réside là quand cette production langagière, voilée d'une apparence ordinaire, dissimule en fait l'histoire de longues luttes sociales qui se sont organisées au cours de plusieurs cycles, afin de protéger les membres du groupe dans leur évolution de carrière. Mais, aujourd'hui, le souvenir de ce passé n'est plus très apparent : il s'est peu à peu effacé, et ne se manifeste plus guère qu'à travers le saisissement contenu dans la formule contemporaine.

Autrement dit, l'expression actuelle se présente toujours ornée d'un « halo émotif », d'une « aura émotionnelle », « difficile à définir, qui constitue un élément intégrant de sa signification³⁴ ». En somme, pour comprendre le discours actuel et percer le secret des mots, il paraît indispensable de revenir aux origines des faits pour savoir comment le groupe des cadres s'est formé dans le but d'analyser l'étiologie du phénomène en introduisant une distanciation par rapport aux constructions sociales inhérentes au langage et au sens commun³⁵. Il s'agit alors de refaire le parcours par lequel les cadres sont passés pour saisir les enjeux et découvrir le sens caché des mots. Pour repérer, comme le souligne très justement Howard Becker : « Quelle est la rhétorique mobilisée au cours du conflit ? Quelles sortes d'arguments, et quelles justifications, sont soulevées par les participants, lorsqu'ils essaient d'améliorer leur propre situation³⁶ ? »

32. DURKHEIM É., *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF 1987 [1937], p. 16.

33. La « défense corporative » est définie ici comme une action de défense produite par un groupe professionnel pour construire un système d'organisation et de contrôle. SEGRESTIN D., *Le phénomène corporatiste. Essai sur l'avenir des systèmes professionnels fermés en France*, Paris, Fayard, 1985 ; BAREL Y., « Vers un nouveau corporatisme ? », in COLAS D. (dir.), *L'État et les corporatismes*, Paris, PUF, 1988.

34. ELIAS N., *La civilisation des mœurs*, Paris, Calmann-Lévy, coll. « Agora », 1973, p. 17.

35. BOURDIEU P., « L'objectivation participante », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 150, 2003, p. 43-57.

36. BECKER H. S., « Préface », in DEMAZIÈRE D. et GADEA C. (dir.), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, 2009, p. 12.

Problématisation de l'objet d'étude

Au fil de l'étude, on s'apercevra donc que des individus désignés comme « âgés », parfois dès 35 ans, ont fait l'objet d'un regroupement spécifique, nourri de représentations sociales et d'un statut symbolique, au même titre que les « jeunes cadres », les « femmes cadres » et les « cadres étrangers » qui ont été conjointement façonnés dans ce que l'on peut appeler, une matrice argumentative. L'invention de cette « configuration argumentative », pour reprendre les termes de Francis Chateauraynaud, s'est constituée durant l'entre-deux-guerres, au cours du processus de mobilisation syndicale, au moment où le groupe professionnel s'est organisé en procédant à une réflexion identitaire³⁷ : qui sommes-nous ? Quel rôle pouvons-nous avoir ?

C'est ce questionnement originel qui a donné naissance à l'identification d'un nouvel espace langagier.

Essayons dès lors d'aller plus en avant dans la conceptualisation. Pour cela, l'usage seul de la sociologie des professions est insuffisant. En passant en revue les différents travaux, les modèles d'analyse restent introuvables sur ce cas. En effet, même si l'usage des rhétoriques professionnelles est très fréquemment cité dans l'étude des groupes professionnels, pour autant celles-ci sont rarement étudiées en tant que telles : elles apparaissent le plus souvent comme des manifestations discursives venant illustrer fréquemment une quête d'indépendance d'un groupe professionnel³⁸. Ainsi, force est de constater que l'analyse des discours est restée encore très largement sous-estimée en sociologie des professions, même si sa spécificité a été indiquée à plusieurs reprises. Notamment en 1994, les actes du colloque intitulé « Genèse et dynamique des groupes professionnels » ont rappelé l'importance de l'argumentation professionnelle pour rentrer au cœur de l'idéologie et en comprendre son sens : « Une profession ou un métier, insistent Pierre Tripiet et Robert Damien, fait reposer sa compétence et le monopole de son exercice sur des psychologies ou des sociologies "indigènes" qui sont servies "toutes chaudes" à l'enquêteur venu l'étudier. À lui de savoir que, derrière les "je crois" et les "regardez", une rhétorique puissante, séparant le sacré du profane, cherche à le convertir en porte-parole du groupe social qu'il pense, scientifiquement, analyser³⁹. » L'appel des interactionnistes américains n'a pas été mieux entendu. Everett C. Hugues, en 1996, a insisté sur la nécessité de s'arrêter sur les rhétoriques sociales. Il a déclaré tout net que les « paroles sont encore plus trompeuses que les écrits » et a rappelé le postulat épistémologique d'Émile Durkheim selon lequel « les mots ne s'imposent

37. CHATEAURAYNAUD F., « Invention argumentative et débat public. Regard sociologique sur l'origine des bons arguments », *Cahiers d'économie politique*, Paris, L'Harmattan, n° 47, 2004, p. 191-213.

38. L'analyse des rhétoriques professionnelles la plus aboutie est celle de Catherine Paradeise qui a étudié la persuasion des médecins après les travaux novateurs d'Eliot Freidson sur la profession médicale. FREIDSON E., *La profession médicale*, Paris, Payot, 1984 ; PARADEISE C., « Rhétorique professionnelle et expertise », *Sociologie du travail*, n° 1-85, 1984-1985, p. 17-31.

39. DAMIEN R. et TRIPIET P., « Rhétoriques professionnelles », in DUBAR C. et LUCAS Y., *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, Lille, Presses universitaires de Lille, coll. « Mutations/sociologie », 1994, p. 247.

pas seulement par hasard au cours du processus de changement social, mais constituent son essence même⁴⁰ ».

C'est pourquoi nous pensons que cet objet d'étude en appelle à une triple contribution, à la fois en sociologie des professions, en sociologie du langage et en sociologie de la connaissance, pour saisir sa nature. Car seules ces approches croisées sont en mesure de mettre à jour les logiques inhérentes aux stratégies discursives et de révéler les dimensions « illocutoires⁴¹ » du langage ordinaire, permettant aux groupes professionnels de se « constituer en acteurs collectifs, de se structurer pour agir, de conduire des stratégies précises, et cela dans l'objectif, général, de défendre les intérêts de leurs membres⁴² ».

Ainsi, nous proposons d'examiner la problématique suivante : la formule langagière des « cadres âgés » est l'un des éléments d'une matrice argumentative qui s'est développée sous la forme des « cadres âgés »/« jeunes cadres »/« femmes cadres »/« cadres étrangers ». Cette matrice s'est établie dans l'entre-deux-guerres. Ce point de départ explique la raison pour laquelle cette expression s'est tout d'abord présentée sous les traits originels des « ingénieurs âgés », intégrée dans le même type de configuration avec des axes de références identiques : « ingénieurs âgés »/« jeunes ingénieurs »/« femmes ingénieurs »/« ingénieurs étrangers ».

L'hypothèse est que cette matrice a été essentielle puisqu'elle a occupé trois fonctions fondamentales. Une fonction structurante, tout d'abord, car elle a proposé un modèle identitaire selon le genre et l'âge permettant à tous les membres du groupe de s'identifier. Une fonction socialisante ensuite, car elle a formalisé une dynamique temporelle d'évolution de carrière (jeune/vieux). Et enfin, une fonction performative, car elle a fixé des objectifs collectifs à poursuivre sur le long terme.

Une fonction structurante

Cette matrice argumentative a opéré une structuration et une segmentation du champ social » par « différenciation du discours », à partir d'archétypes langagiers⁴³. Elle a proposé, en premier lieu, un niveau complémentaire d'agencement du groupe professionnel⁴⁴, en l'enrichissant par de nouveaux modèles identitaires communs à tous les ingénieurs, en dehors des « identités collectives corporatives » segmentées émanant des amicales et des organisations syndicales plus anciennes

40. HUGHES E. C., *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de l'EHESS, 1996, p. 245.

41. Définie par le philosophe anglais John Austin, défricheur de la théorie des actes du langage, la fonction illocutoire se distingue de l'acte locutoire (*le fait de dire quelque chose*) et de l'acte perlocutoire (*effet du discours sur l'interlocuteur*). Elle désigne l'acte effectué dans l'énoncé quand celui-ci se réalise au cours de l'usage même de la parole (exemple : la séance est ouverte). Cf. AUSTIN J. L., *Quand dire, c'est faire*, Paris, Éditions du Seuil, 1991 [1962].

42. SLAKTA D., « Essai pour Austin », *Langue française*, vol. 21, n° 1, 1974, p. 90-105 ; DEMAZIÈRE D. et GADEA C. (dir.), *Sociologie des groupes professionnels...*, *op. cit.*, p. 443.

43. LEIMDORFER F., « Actualité de la sociologie du langage de Pierre Achard », *Langage et société*, n° 121-122, septembre-décembre 2007, p. 76 ; ACHARD P., « Formation discursive, dialogisme et sociologie », *Langages*, vol. 29, n° 117, 1995, p. 84.

44. DUBAR C., *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2000.

qui ont commencé à diffuser les figures emblématiques de « l'ingénieur civil », « l'ingénieur social » et « l'ingénieur colonial ». Ce niveau intermédiaire a introduit un support identitaire supplémentaire au-delà des clivages, un premier niveau d'unification comprenant principalement des hommes français (*versus* « femmes ingénieurs » et « ingénieurs étrangers »), à qui l'on promettait une évolution de carrière (« jeunes ingénieurs »/« ingénieurs âgés »). Ce qui explique sans doute pourquoi, on le verra, aucune étude interne n'a été entreprise par les syndicats, aucune statistique (même fragmentaire) n'a été présentée. Alors que les chiffres des services de placement offraient pourtant des possibilités d'examen.

Ce « problème », dont la communauté professionnelle a voulu conserver la force évocatrice, a été maintenu en l'état, lourd d'un statut ontologique. Car ces difficultés avaient l'avantage de faire bien plus que de soulager quelques individus en souffrance : elles ont donné la possibilité à la communauté des ingénieurs de parler le même langage à propos d'ennuis extérieurement comparables. En tout cas, « elles ont fait l'objet d'échanges jusqu'à ce qu'elles soient devenues des instruments valables, capables d'exprimer l'expérience commune, la pensée commune. Ainsi, elles ont accédé au rang de "mots à la mode"⁴⁵ ».

Puisque toute société définit des repères sociaux, on peut envisager que les groupes professionnels utilisent les mêmes mécanismes sociaux pour proposer ce que Claude Dubar appelle des « identités génériques » chargées de sens⁴⁶, permettant de classer les membres d'un groupe selon des schèmes de perception du monde social⁴⁷. Ce registre argumentatif génère ainsi une dynamique unificatrice en proposant des notions simplifiées, fondées sur une taxinomie des individus selon l'âge et le sexe venant s'ajouter aux autres structures de classement, dont celles en l'occurrence des « ingénieurs diplômés [*versus*] ingénieurs autodidactes », « ingénieurs des "grandes" écoles [*versus*] ingénieurs des "petites" écoles », « ingénieurs étrangers [*versus*] ingénieurs français », etc. Dès lors, on peut penser que ces dénominations se sont présentées comme des représentations collectives simplifiées et consensuelles, permettant de combler les divisions et de lisser les aspérités afin que s'organise la cohérence et l'unicité d'un univers professionnel. Dans ce cas, l'idéal-type des « ingénieurs âgés » a donc été une figure fictive, en quelque sorte une utopie incluse dans un ensemble plus large (matrice), dont la fonction a eu une visée normative.

Une fonction socialisante

Dans l'entre-deux-guerres, les deux catégories extrêmes des « jeunes ingénieurs/ingénieurs âgés » ont eu un poids symbolique particulièrement important : elles ont représenté un modèle de « carrière » selon le sens donné par les interactionnistes (*the* « *career* » ou le cycle de vie), à partir de deux stades susceptibles de concerner tous les ingénieurs ; à savoir la phase d'insertion sur le marché du travail, marquée

45. ELIAS N., *La civilisation...*, *op. cit.*, p. 19.

46. DUBAR C., *La socialisation...*, *op. cit.*

47. BERGER P. et LUCKMANN T., *La construction sociale de la réalité*, Paris, Méridiens Klincksieck, 1989.

par une inexpérience et une faible rémunération pour les ingénieurs débutants, et une seconde étape caractérisée par une accession à des responsabilités, l'installation à un poste valorisé par l'expérience avec le bénéfice d'une certaine stabilité dans l'emploi. Car, à ce moment-là, la carrière de l'ingénieur se déroulait bien souvent dans la même maison pour parvenir aux postes hiérarchiquement les plus élevés. Et la fidélisation de la main-d'œuvre qualifiée, réclamée par les patrons, permettait le plus souvent aux ingénieurs de réaliser l'ensemble de leur parcours professionnel au sein d'une même compagnie, ou tout du moins dans le même secteur économique⁴⁸.

Les figures idéal-typiques du « jeune ingénieur », inexpérimenté, ambitieux et déterminé, et celle de l'« ingénieur âgé », dont l'avancée en âge symbolise l'aboutissement du chemin parcouru, a dès lors renforcé la structure identitaire du groupe en désignant des stades d'évolution, un ordre temporel d'avancement dans la profession. Cette logique repose sur un postulat de départ, à savoir la nécessité d'une progression en termes de positionnement hiérarchique et salarial, qui peut aussi s'assimiler à une injonction de réussite⁴⁹. Le binôme « jeune/vieux » inscrit les individus dans un rapport générationnel structurant, intégré dans une dimension temporelle qui suit le principe d'un commencement et d'un aboutissement, par lequel s'accomplit communément le travail d'un ingénieur. Ce qui est ainsi proposé, c'est la promesse d'une ascension sociale avec des responsabilités croissantes et davantage de respectabilité, en quelque sorte une consécration.

« Une chanson de nos banquets annuels retrace aux débutants la carrière parfaite des ingénieurs. Au départ, le dur labeur, largement physique, que symbolise le soulier ferré. Au sommet, des mandats de président des conseils d'administration⁵⁰. »

L'appartenance à une classe d'âge (les « jeunes » et les « vieux ») a ainsi l'avantage de proposer une autre présentation de soi, tout en donnant la possibilité d'harmoniser le groupe autour d'un noyau identitaire unique, en nivelant idéalement les oppositions internes. Ces habiles arrangements fournissent un cadre de référence à partir duquel les ingénieurs peuvent s'identifier, non plus selon leur titre, leur rang ou leur religion, mais suivant des variables communes à tous (l'âge et le genre), tout en donnant l'impression d'appartenir à une communauté professionnelle.

En effet, la formation de ce registre discursif fédère vers un même mouvement, dirige par une conscience morale, vers un devoir de protection collective grâce à des messages codés, immédiatement compréhensibles par les membres du groupe, et dont le véritable contenu échappe aux profanes. Ce code langagier rappelle ainsi à la conscience collective les buts initialement fixés par le groupe, tels ces mots « qui surgissent parfois dans des groupes nettement délimités », « qui sont chargés de sens pour les initiés mais qui ne disent pas grand-chose aux profanes » et qui « resteront toujours pâles », « manqueront toujours de vitalité aux yeux de ceux qui

48. DUMONS B. et POLLET G., « Politiques de vieillesse et rationalisation dans l'entreprise : la gestion des vieux travailleurs en France au début du siècle », *Sociologie du travail*, n° 3, 1993, p. 241-255.

49. BONETTI M. et GAULEJAC V. de, « Condamnés à réussir », *Sociologie du travail*, n° 4, 1982, p. 403-416.

50. GRANDMAÎTRE R., *L'ingénieur : son rôle, sa formation, la protection de son titre et de sa formation*, Courtrai, imprimerie Groeninghe, Paris/Liège, C. Béranger, 1937, p. 86.

ne partagent pas ces expériences, dont le langage ne traduit pas la même tradition, la même situation⁵¹ ».

Une fonction performative

Ainsi, tout porte à croire que la référence communautaire a structuré l'agence de ce groupe professionnel dans sa volonté de proposer à chacun un mode d'organisation autonome et protecteur. Pourtant, le paradigme communautaire suscite encore très peu d'intérêt en sociologie des professions⁵². Cette désaffection s'explique sans doute par l'empreinte vichyste sur ce modèle théorique.

Denis Segrestin a examiné cet excès de prudence et a particulièrement insisté sur le fait que « pendant au moins une trentaine d'années, tout s'est passé comme si la société française et sa classe dirigeante n'avaient cessé d'expier tout ce qui pouvait ressembler de près ou de loin à l'idéologie réactionnaire de la Charte du travail⁵³ ». De nombreux sociologues se sont alors trouvés « extrêmement réticents » à l'égard une conceptualisation jugée par trop « réactionnaire » et « idéologiquement suspecte⁵⁴ ». En effet, le régime en place prévoyait l'existence de corporations groupant dans chaque métier des individus de mêmes statuts (employeurs, ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres administratifs et commerciaux), chargés d'étudier les questions professionnelles⁵⁵. Ainsi ce modèle corporatiste, historiquement proche de nous, semble encore entacher toutes tentatives d'analyse du professionnalisme sous l'angle communautaire. Ce que Denis Segrestin résume par le « tabou communautaire » qui sous-estime le partage des croyances et des sentiments communs capables de promouvoir l'action⁵⁶. Et ce « tabou » est d'autant plus vif que ce paradigme renvoie aussi à l'approche fonctionnaliste des professions, vis-à-vis de laquelle les sociologues des professions ont rapidement voulu se démarquer⁵⁷.

Or, ce modèle corporatif mérite plus d'attention comme l'a déjà indiqué Claude Dubar, en raison de son caractère particulièrement structurant pour la construction de l'identité sociale⁵⁸. Celui-ci nous rappelle que l'on trouve « la plus claire des formulations » dans le texte fondateur de Durkheim, *De la division du travail social* (1893), quand il définit le « groupe professionnel » comme un « corps intermédiaire » entre l'État et l'individu, assurant des fonctions essentielles de régulation sociale et de socialisation grâce à une « conscience morale », tournée vers la

51. ELIAS N., *La civilisation...*, op. cit., p. 17-18.

52. DUBAR C. et TRIPIER P., *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin, 1998.

53. SEGRESTIN D., *Sociologie de l'entreprise*, Paris, Armand Colin, 1992, p. 155.

54. DUBAR C., « De la sociologie des "professions" à la sociologie des groupes professionnels et des formes identitaires », in DUBAR C. et LUCAS Y., *Genèse et dynamique des groupes professionnels*, op. cit., p. 254.

55. LE CROM J.-P., *Syndicats, nous voilà ! Vichy et le corporatisme*, Paris, Éditions de l'Atelier/Éditions ouvrières, 1995.

56. SEGRESTIN D., *Sociologie de l'entreprise*, op. cit.

57. CHAMPY F., *Sociologie des professions*, Paris, PUF, coll. « Quadrige Manuels », 2009.

58. DUBAR C., « De la sociologie des "professions" ... », art. cit., p. 255.

protection de la communauté professionnelle avec des règles à suivre⁵⁹. Le collectif génère ainsi un lien social, une « source de vie » sous différentes formes, notamment par le biais d'événements festifs ou *via* des fonctions d'assistance⁶⁰.

Un groupe professionnel ne serait donc pas seulement un agglomérat d'individus exerçant le même type d'activités, se reconnaissant dans une définition commune de leurs pratiques à partir de « savoirs spécialisés, de valeurs particulières, de référents symboliques⁶¹ ». Il est aussi une unité organique vivante, autonome et évolutive, marquée par ses conditions d'origine, et dont l'orientation est une réponse à ce passé. Cela suppose que le groupe professionnel soit doté d'une mémoire collective qui organise sa conduite interne à partir d'un contenu implicite, n'étant reconnu que par les seuls membres du groupe, telle une connaissance intrinsèque, une sorte de sens commun « indigène » dissimulé dans les rhétoriques délimitant de la sorte le sacré du profane⁶². Ces rhétoriques professionnelles permettent certes que ses membres soient les « dépositaires de compétences techniques » maintenant le monopole professionnel sous la forme d'un « mandat légal, moral et intellectuel⁶³ ». Mais elles font aussi office de fonction de communication performative en formant un « médium » en mesure de représenter et symboliser une intention⁶⁴.

Aussi l'attention mérite-t-elle d'être étendue aux échanges familiers, aux tournures de phrases répétées à l'envi, dont le sens recouvre, masque l'aboutissement de « luttes idéologiques » dans « ce qu'il convient de dire ou ne pas dire », dans ce que le groupe autorise à raconter ou à oublier⁶⁵. Il en va ainsi de ces énonciations collectives contenues dans ce que Jean-Jacques Courtine nomme la « mémoire discursive » pour rendre compte du fait que toute production langagière « s'effectue dans les conditions déterminées d'une conjoncture [qui] remet en branle, *fait circuler* des formulations antérieures déjà énoncées⁶⁶ ». En se référant à l'analyse du discours de Michel Foucault dans *L'archéologie du savoir*, l'auteur prolonge cette conceptualisation en précisant que la « formulation discursive » vient « briser par le rappel d'une formule le rituel qui préside à l'énonciation d'un discours », comme « un effet de *mémoire* dans l'actualité de l'événement, sous la forme d'un retour de la contraction dans les formes du dialogue ». Elle renvoie donc à la « pluralité des temps historiques » vécus par un groupe.

Le travail d'une mémoire collective peut dès lors s'exercer à travers des énoncés familiers, liés à la pratique quotidienne pour rappeler, répéter ou réfuter des événements antérieurs sur des temps plus ou moins longs. Temps au cours desquels les cycles discursifs maintiennent en l'état l'existence des faits précédents qui « ne se perdent jamais, et qui n'ont donc pas besoin d'être recommencés et répétés iden-

59. DURKHEIM É., *De la division du travail social*, Paris, PUF, 1967 [1893], p. 25.

60. *Ibid.*

61. DEMAZIÈRE D. et GADEA C. (dir.), *Sociologie des groupes professionnels...*, *op. cit.*, p. 22.

62. HALBWACHS M., *La mémoire collective*, Paris, Albin Michel, 1997 [1950]; DURKHEIM É., *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, Paris, Alcan, 1967 [1912].

63. DAMIEN R. et TRIPIER P., « Rhétoriques... », *art. cit.*, p. 246; HUGHES E. C., *Le regard sociologique...*, *op. cit.*, p. 246.

64. AUSTIN J. L., *Quand dire...*, *op. cit.*

65. COURTINE J.-J., « Orientations théoriques de la recherche », *Langages*, vol. 15, n° 62, 1981, p. 53.

66. *Ibid.*, p. 52.

tiquement pour être rendus à nouveau présents » : « une mention suffit à les réactiver dans leur validation d'origine⁶⁷ ». Ce souvenir permet ainsi de conserver le passé dans le présent, un « raccourci » résumant « les lentes évolutions collectives⁶⁸ ». Car chaque groupe a une histoire. La mémoire d'un groupe serait donc le condensé des similitudes à travers le temps pour que les différents épisodes vécus par le groupe soient interprétés, non en termes de rupture et de dispersion, mais en termes de continuité et de cohérence malgré les bouleversements de l'histoire. C'est ainsi que la mémoire collective se distingue de l'histoire par l'illusion d'un continuum, selon Maurice Halbwachs.

C'est ce type de processus qui sera mis à l'œuvre dans le groupe des cadres après la Seconde Guerre mondiale quand l'idiome des « ingénieurs âgés » s'intégrera dans le vocabulaire des cadres sous la forme des « cadres âgés ». Le souvenir du mouvement originel des ingénieurs continuera à s'exercer dans ce nouveau groupe d'appartenance, tout en jouant de ses prérogatives. Ce qui explique pourquoi la matrice argumentative des *ingénieurs* « âgés/jeunes/femmes/étrangers » sera préservée au sein du groupe des cadres, et pérennisée sous la forme des *cadres* « âgés/jeunes/femmes/étrangers ».

On mesure dès lors le rôle considérable joué par la mémoire collective dans l'évolution des groupes professionnels, mémoire qui est conforme à la définition donnée par Pierre Nora comme « le souvenir ou l'ensemble de souvenirs, conscients ou non, d'une expérience vécue et/ou mythifiée par une collectivité vivante de l'identité de laquelle le passé fait partie intégrante⁶⁹ ». Il semble alors que la sociologie historique des groupes professionnels pourrait apporter une contribution certaine à l'étude de ces représentations partagées, au-delà des usages historiques institutionnels ou politiques, grâce à l'apport d'une sociologie du discours narratif des groupes professionnels comme moyen de rupture épistémologique ouvrant sur la possibilité de saisir de l'intérieur le vécu et le ressenti des membres d'un groupe, dans ce qu'ils veulent bien nous livrer de leurs rapports à la réalité⁷⁰. Dans notre cas, la figure du « cadre âgé », que nous découvrirons exsangue de toute humanité, résulte de ce vécu, de cette « réalité imaginaire » mise en récit sur un mode théâtralisé et émotionnel pour inscrire dans la mémoire collective les origines de la mobilisation d'un groupe professionnel, l'image des premiers émois communautaires, en quelque sorte la « scène primitive » des débuts perpétuellement mise en récit dont on entend encore vibrer l'émoi premier à l'origine de la mobilisation⁷¹.

Aussi, afin de saisir le processus subtil qui a été mis à l'œuvre, il est capital de restituer la généalogie du phénomène des « cadres âgés » en repérant les traces de sa naissance dans les documents d'archives, tout en interrogeant les anciennes

67. FOUCAULT M., *L'archéologie du savoir*, Paris, Gallimard, coll. « Tel », 1969, p. 130.

68. HALBWACHS M., *La mémoire collective...*, *op. cit.*, p. 137.

69. NORA P., « La mémoire collective », in LE GOFF J. (dir.), *La nouvelle histoire*, Paris, Retz-CEPL, 1978, p. 398-401.

70. LAVABRE M.-C., « Usages et mésusages de la notion de mémoire », *Critique internationale*, n° 7, avril 2000, p. 55.

71. FARRUGIA F., « Le syndrome narratif : théorie et terrain », *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 127, 2009, p. 287.

formes de rassemblement et d'organisation qui ont donné naissance au groupe socioprofessionnel des cadres d'aujourd'hui. Pour ce faire, il a semblé plus judicieux d'avoir recours à une périodisation, chaque phénomène social devant être analysé à l'intérieur de la complexité historique dans laquelle il se situe. Pour cela, cette étude diachronique a été circonscrite à plusieurs époques charnières qui s'étendent du début des années 1920 avec l'apparition des premiers syndicats d'ingénieurs jusqu'au Front populaire, pour aborder ensuite le relais des Trente Glorieuses jusqu'à la crise pétrolière en 1974. Sachant qu'il reste à découvrir les transformations de cette rhétorique, et notamment les étapes qui se situent en amont et en aval de la période couverte, à savoir les racines de cette désignation issue de l'amicalisme des anciens élèves des écoles d'ingénieurs au XIX^e siècle. Cette phase ouvre en effet sur l'émergence des premières formes de solidarité corporative qui se sont exprimées à travers la notion de « secours » et d'aide financière pour les « camarades âgés ». L'autre intervalle restant à découvrir se déroule des années 1970 jusqu'à nos jours, et comprend un faisceau de facteurs à prendre en compte dont l'apparition des préretraites privées et publiques, l'évolution structurelle du chômage et l'expansion du syndicalisme des cadres. Autant de durées qui demandent un regard attentif et contextualisé pour sentir les enjeux dont sont actuellement porteurs les « cadres seniors ».

Enfin, tout au long de ce livre, il nous a paru essentiel de retracer les itinéraires personnels des principaux meneurs qui ont porté cette formule langagière, tel un flambeau. D'autant que la nécessité heuristique a privilégié jusqu'à présent l'étude structurale du mouvement syndical des cadres au détriment du jeu des acteurs individuels qui sont cependant les passeurs d'idées⁷². C'est ainsi que l'association féconde de la sociologie et de l'histoire nous amène à coordonner l'existence des formations sociales avec des actes individuels qui ne sont ni uniques, ni exceptionnels, mais répondent à l'appel d'un mouvement plus général.

72. CHARTIER R., « Préface », in ELIAS N., *La Société de cour*, Paris, Flammarion, coll. « Champs », 1985 [1974], p. LXV.