

---

## Contester et résister aux restructurations

Comment s'opposer à la « fatalité du marché » ? Introduction

*Experiencing and resisting restructurings. How to oppose the laws of the market? Introduction*

Anne Bory et Sophie Pochic

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/6181>

DOI : 10.4000/travailemloi.6181

ISSN : 1775-416X

### Éditeur

DARES - Ministère du Travail

### Édition imprimée

Date de publication : 15 mars 2014

Pagination : 5-20

ISSN : 0224-4365

### Référence électronique

Anne Bory et Sophie Pochic, « Contester et résister aux restructurations », *Travail et Emploi* [En ligne], 137 | janvier-mars 2014, mis en ligne le 01 janvier 2014, consulté le 22 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/6181> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/travailemloi.6181>

---

© Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

# Contester et résister aux restructurations. Comment s'opposer à la « fatalité du marché » ? Introduction

Anne Bory(\*), Sophie Pochic(\*\*) (1)

Dans un contexte de récession majeure, marqué depuis 2008 par un ralentissement de l'économie européenne accompagné de destructions d'emplois massives, et d'une augmentation importante du taux de chômage dépassant 10% en France, et 25% en Grèce et en Espagne, la revue *Travail et emploi* a décidé, fin 2012, de lancer un appel à propositions sur le thème de la crise et des restructurations<sup>(2)</sup>. Si le terme de « restructurations » peut parfois être entendu au sens large de *réorganisations des entreprises* aux effets plus ou moins directs sur les effectifs (DIDRY, JOBERT, 2011<sup>(3)</sup>), l'appel à propositions l'envisageait avant tout sous l'angle des destructions d'emplois et des fermetures de lieux de travail. À partir d'un ancrage disciplinaire en sociologie, sciences politiques et histoire, il comportait deux angles problématiques principaux : les contestations et résistances collectives aux restructurations et les expériences de salariés licenciés ou reclassés. Devant le nombre de propositions reçues et surtout leur qualité, la revue a décidé de consacrer deux dossiers à ce thème, l'un sous l'angle plus amont et collectif des résistances aux restructurations (n° 137), l'autre sous l'angle plus individuel et plus aval des expériences de perte d'emploi et des mobilisations de sans-emplois (n° 138).

Les plans sociaux, les licenciements et plus largement le chômage font l'objet de publications régulières dans la revue *Travail et emploi* depuis sa création en 1979, mais assez peu sous cet angle des contestations et des conflits sociaux qu'ils génèrent. Le précédent dossier spécial « Restructurations »,

publié en 2007 (n° 109) et coordonné par Marie-Ange Moreau, juriste, faisait ainsi le point sur la gestion et la régulation des restructurations, en lien avec le droit national et communautaire, et les politiques publiques et conventionnelles à son égard, donc davantage sous l'angle du dialogue social que du conflit social. La crise financière puis économique de 2008 a remis à l'agenda politique et médiatique cette question des restructurations contestées dans un cadre législatif transformé depuis la loi sur la modernisation du marché du travail de 2008<sup>(4)</sup> puis la loi relative à la sécurisation de l'emploi de 2013<sup>(5)</sup>. Les récents débats parlementaires autour d'une loi « Florange » destinée à faciliter la reprise de sites industriels rentables fermés par des multinationales (loi en partie censurée par le Conseil constitutionnel<sup>(6)</sup>), ou autour de la loi sur l'économie sociale et solidaire<sup>(7)</sup> qui examine les possibilités de reprise d'entreprises par des coopératives de salariés et promeut un « droit d'information » des salariés sur les projets de cession, découlent du même agenda politique.

---

(4) Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, qui introduit, entre autres, une nouvelle forme juridique de sortie de l'emploi, la rupture conventionnelle.

(5) La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 contient notamment des dispositions sur une complémentaire santé, sur des dispositifs de formation des salariés, sur des recours dérogatoires à des contrats courts, et sur l'information des salariés et les mécanismes de négociation autour des licenciements collectifs et des restructurations. Sur ce dernier point, l'essentiel des dispositions revient à réduire les délais de consultation et de négociation, et à ouvrir des voies dérogatoires à la législation antérieure sur les plans sociaux (plans de sauvegarde de l'emploi).

(6) La loi « Florange », du nom de la ville connue pour le site sidérurgique détenu par le groupe Arcelor-Mittal, obligeait les entreprises, en cas de cession de site, à rechercher un repreneur et à accepter une offre sérieuse. Adoptée à l'Assemblée nationale le 24 février 2014, elle a été censurée au nom de la liberté de l'employeur par le Conseil constitutionnel le 27 mars 2014, les Sages ayant estimé le montant de la sanction hors de proportion avec la gravité des manquements réprimés. Cette loi donnait au juge du tribunal de commerce le droit de prononcer des sanctions lourdes, pouvant aller jusqu'à vingt fois le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) par emploi supprimé (28 000 euros), dans la limite de 2% du chiffre d'affaires.

(7) Adopté en première lecture au Sénat en novembre 2013, ce texte est en discussion entre les deux assemblées au moment où nous écrivons.

---

(\*) Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (Clersé), Lille 1 ; anne\_bory@yahoo.fr

(\*\*) Centre Maurice-Halbwachs (CMH), École des hautes études en sciences sociales – École normale supérieure (EHESS-ENS) ; sophie.pochic@ens.fr

(1) Nous tenons à remercier Sophie Bérout et Cédric Lomba pour leurs conseils avisés lors de la relecture de ce texte.

(2) L'appel était intitulé : « Une crise sans précédent ? Expériences et contestations des restructurations. »

(3) Ces auteurs les définissent comme des « processus de réorganisation de l'entreprise qui affecte[nt] son périmètre, son capital, ses marchés, ses méthodes de production, son organisation du travail, les compétences de ses salariés, et qui se caractérise[nt] par un impact plus ou moins direct sur l'emploi, tant dans son volume que dans ses dimensions qualitatives » (DIDRY, JOBERT, 2011, p. 11).

## La « crise », aubaine ou accélérateur de désindustrialisation

La bulle immobilière étasunienne et la crise financière qu'elle a générée se sont rapidement transformées en accélérateurs de désindustrialisation en Europe, avec des destructions d'emplois notables, même si la France a mieux résisté que d'autres pays européens (BRICONGNE *et al.*, 2011). Avec plus de 2 200 plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), contre un millier les deux années précédentes, l'année 2009 est particulièrement noire. Les licenciements économiques collectifs sont particulièrement suivis par la presse, car ils génèrent souvent des conflits sociaux. Continental, Lejaby, New Fabri, Goodyear, La Redoute, Molex... évoquent désormais autant des marques que des images de salariés manifestant. Ils ne forment cependant qu'une petite partie des mobilités imposées par des restructurations, sorties d'autant moins visibles et silencieuses, qu'elles se déroulent sous forme de licenciements individuels ou de ruptures conventionnelles<sup>(8)</sup>, de fin de contrats à durée déterminée (CDD) ou de mission d'intérim, de dispositifs de préretraite ou de faillites de PME (petites et moyennes entreprises), non comptabilisés en tant que « licenciements » par la statistique publique (SERVERIN, VALENTIN, 2009). La Dares a ainsi estimé le nombre d'emplois détruits en France (solde entre créations et suppressions d'emplois) à 145 000 emplois en 2008, 255 000 en 2009 et 357 000 en 2010.

Nous ne reviendrons pas dans ce dossier sur les justifications économiques de ces décisions de réductions d'effectifs, et les stratégies des dirigeants qui ont pu saisir la crise de 2009 comme une « aubaine » pour mettre en œuvre des plans de désinvestissement. L'analyse des modes de gestion des restructurations a été défrichée par les chercheurs en gestion en France, qui, au début des années 1990, ont commencé à explorer ces restructurations qui seraient désormais « diffuses, permanentes et protéiformes » (MALLET, 1989; MALLET *et al.*, 1997; BEAUJOLIN, SCHMIDT, 2012). Avec la financiarisation des grands groupes, au sein desquels les investisseurs institutionnels sont devenus des actionnaires très exigeants en matière de rentabilité à court terme, se seraient développés à côté des restructurations « de crise » caractéristiques des années 1970-1980 (secteurs industriels en déclin, technologie ou produit obsolètes, délocalisations vers des pays à bas coûts) des restructurations « de compétitivité » ou financières depuis les années 2000 (fusion,

acquisitions, absorption, concentration, scissions, externalisation, filialisation) caractéristiques du capitalisme financier. Certains dirigeants de grands groupes gouvernant avec, comme objectif premier, la « valeur actionnariale », stratégie légitimée par les sciences économiques et les analystes financiers<sup>(9)</sup>, seraient désormais peu attachés aux entités, même performantes, qui les composent. Leurs décisions de désinvestissement dépendent de nombreux facteurs (économies d'échelle, intégration de nouveaux marchés, optimisation fiscale, *etc.*), mais aussi du coût estimé des « départs », coûts individuels (avec pendant longtemps une préférence pour les préretraites<sup>(10)</sup> financées par la collectivité et admises par les syndicats, ou pour les départs volontaires avec indemnités), mais aussi coûts collectifs (risque de démotivation ou de conflit social, coût de la « réindustrialisation » prévue dans le plan social, coûts de dépollution des sites parfois).

L'industrie automobile est l'exemple paradigmatique d'un secteur où des restructurations présentées par les dirigeants et experts économiques comme une « fatalité du marché » se sont banalisées depuis les années 1980 et sont utilisées de manière routinisée et stratégique par les grands groupes internationaux (GORGEU, MATHIEU, 2005). L'internationalisation et l'intégration des sous-traitants et fournisseurs à la « filière automobile » ont pour effet de rendre les usines vulnérables, avec de fortes incertitudes sur le maintien de l'activité de tel ou tel site et la mise en concurrence des sites entre eux, notamment dans les multinationales. Dans certains territoires ou dans certains secteurs industriels (sidérurgie, automobile, chantiers navals), la succession monotone de plans de réduction des effectifs remonte parfois à plus de trente ans, avec des salariés ayant fait toute leur carrière dans des secteurs en « incertitude au quotidien » comme la sidérurgie (Lomba, 2001; 2013), ou marqués par la « routine de la crise » comme les chantiers navals (SELLIER, 2012).

Ces évolutions structurelles pourraient laisser penser que les salariés acceptent dans l'indignation, mais avec fatalité, ces décisions dictées « par le marché » (*via* des indicateurs financiers de comparaison de sites de production entre eux, ou *benchmarking*), face à des directions locales qui se disent souvent aussi impuissantes. Pourtant, depuis 2008, l'actualité sociale française est émaillée de conflits sociaux menés par des salariés d'entreprises privées en restructuration, ce qui est lu par certains comme un retour de la conflictualité sociale et de

(8) Dont le nombre a fortement crû depuis leur création, puisqu'elles sont estimées à 191 000 en 2009, 246 000 en 2010, 287 000 en 2011, 320 000 en 2012, 319 000 en 2013. (source : Minni C. [2013], « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares analyses*, n° 31; pour 2013, chiffre de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques [Dares].)

(9) Cf. par exemple les travaux sur les légitimations de la valeur actionnariale étudiées par (RÉBÉRIOUX, 2005; MONTAGNE, SAUVIAT, 2001).

(10) En France, les « préretraites » ont été progressivement remplacées par un substitut, les « dispenses de recherche d'emploi » pour chômeurs âgés, moins onéreux pour les pouvoirs publics, mais également moins avantageux pour les bénéficiaires.

la «question ouvrière» dans le débat public, après le creux des années 1980 jusqu'à 1995 (MATHIEU, 2011)<sup>(11)</sup>. Ces conflits du travail seraient désormais de nature plus défensive et pragmatique, autour de la défense des acquis sociaux, des emplois ou des individus, et comporteraient moins de dimensions utopiques ou transformatrices qu'antérieurement. Si les salaires et le temps de travail sont les principaux motifs de conflits au travail des années 1990-2000, les contextes de suppressions d'emplois sont aussi des contextes favorables aux conflits, avec 5,5% des entreprises de plus de vingt personnes entre 1996 et 1998 et 6,1% entre 2002 et 2004 qui ont connu un conflit pour un motif lié à l'emploi (CARLIER, TENRET, 2007). Après la récession qui s'est étalée de 1991 à 1995, qui semblait avoir précarisé et affecté l'ensemble du salariat jusqu'aux plus stables, avec la dramatisation médiatique et syndicale du chômage des cadres (POCHIC, 2001), ces conflits sociaux en milieu ouvrier et en période de reprise économique au tournant des années 1990-2000 marquent tant l'actualité que les sciences sociales (MALSAN, 2001; LE QUENTREC, BENSON, 2005; VANOMMESLAGHE, 2001). Ces premières enquêtes donnent à voir un large éventail de contextes de restructuration, d'armes utilisées dans la mobilisation et de revendications.

Ce numéro vise à poursuivre ces investigations, à partir de sept contributions originales qui permettent d'éclairer par le regard de l'historien, du sociologue ou de l'ethnologue les mobilisations collectives en contexte de restructurations d'entreprises privées, souvent par des approches monographiques et localisées, centrées sur un établissement et ce, à partir de matériaux divers (archives, articles de presse, entretiens, observations *in situ*). Ce dossier permet d'approfondir plusieurs dimensions analytiques : les armes ou ressources matérielles pour contester les restructurations; les dynamiques internes à ces mobilisations, permettant d'explorer les tensions et débats internes qui fragilisent ou renforcent ces actions; les contre-propositions ou ressources cognitives et morales pour contester la fatalité des arguments de la fermeture ou d'abandon de certaines activités «au nom du marché». Même si certaines filières industrielles ont été particulièrement touchées (automobile, métallurgie, textile), ce dont rend compte le numéro, nous plaçons pour que d'autres types de restructurations plus discrètes soient aussi investigués, notamment dans des secteurs moins syndiqués comme les services marchands ou des PME sous-traitantes, *a fortiori* étrangères, soumises à des liens marchands fragiles

(SURUBARU, 2014). Dans leur rapport à cet objet très engageant, nous incitons enfin les chercheurs à faire preuve de réflexivité, afin de construire une analyse scientifique à côté de discours syndicaux et militants parfois trop unitaires ou à visée mémorielle, ou de créations artistiques engagées, en s'intéressant aux expériences de salariés peu mobilisés dans ces luttes ou même aux cadres, soutiens actifs de ces décisions de restructurations (jusqu'à un certain seuil). C'est autour de ces quelques éléments que nous vous proposons en introduction un premier parcours de lecture des contributions rassemblées dans le numéro.

## Quelles armes pour contester les restructurations ?

La sociologie des relations professionnelles et les sciences de gestion ont décrit les manières dont les organisations syndicales peuvent se saisir du droit du travail, et notamment des instances représentatives du personnel (IRP) et des règles du «dialogue social», dans les contextes de restructurations (pour une synthèse récente, cf. DIDRY, JOBERT, 2011). Selon les contextes d'entreprise, mais aussi les contextes juridiques nationaux, les marges de manœuvre des syndicats face aux décisions patronales s'avèrent très variables. Bernard GAZIER (2005) rappelle ainsi qu'en Europe, le «régime négocié» des restructurations, où les syndicats exercent un contrôle effectif sur les décisions, ne se trouve que dans des pays du Nord (Allemagne, Suède, Belgique). Si la situation française se distingue du «régime de marché», caractéristique de pays libéraux où le droit du travail est faible comme l'Angleterre ou l'Irlande, les syndicats français n'ont qu'un droit de consultation dans un «régime administré», où le contrôle sur la responsabilité de l'employeur passe directement par l'administration du Travail, et indirectement par les juges chargés du respect des procédures légales. Même si le législateur a souhaité progressivement renforcer les pouvoirs des comités d'entreprise nationaux ou européens en ce domaine depuis la loi Aubry de 1993, le dialogue social porte en pratique surtout sur le volet social (accompagnement-reclassements) et rarement sur le volet économique (décisions de suppressions d'emplois). Même en cas de «restructurations de crise», plus faciles à anticiper, les syndicats se retrouvent souvent désemparés face à des pratiques délibérées de dissimulation ou de manipulation de l'information par les cadres et dirigeants (BEAUJOLIN-BELLET *et al.*, 2007). Les comités d'entreprise utilisent alors souvent leur droit à une contre-expertise économique et comptable comme un levier pour mettre en débat la légitimité de l'argumentaire économique.

(11) Des enquêtes quantitatives, comme l'enquête *Reponse* (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) de la Dares, attestent de ce retour des conflits du travail dans les années 2000, dans des formes renouvelées, même s'ils restent plus fréquents dans les entreprises publiques et les administrations, milieux plus syndiqués (BÉROUD *et al.*, 2008; AMOSSÉ *et al.*, 2008).

Dans cette situation asymétrique, on trouve souvent dans la littérature l'idée que les représentants du personnel se partageraient entre deux positions tranchées par rapport aux restructurations : résister par le conflit social (afin de sauvegarder les emplois ou de « faire payer » l'employeur) ou consentir à accompagner le plan social (en améliorant les conditions de départ, voire en participant aux dispositifs de reclassement). Ces attitudes sont souvent associées aux orientations politiques des organisations syndicales, avec en France une CGT<sup>(12)</sup> « contestataire » et plus critique envers le néolibéralisme, *versus* d'autres syndicats plus « réformistes » (CFDT, CFTC, CFE-CGC<sup>(13)</sup>) qui, par « réalisme économique », se focaliseraient désormais sur la négociation dans l'entreprise et le renforcement de l'employabilité et des compétences des salariés pour les équiper face aux mobilités forcées. Pourtant, les enquêtes empiriques révèlent que les syndicats utilisent de manière pragmatique et combinée différents registres d'action syndicale (la négociation, la manifestation, la grève et le recours en justice) pour essayer de renverser le rapport de force et parfois d'obliger les employeurs à revenir à la table des négociations. Même pour la CFDT, cette participation à la gestion de l'emploi prend des tonalités différentes suivant la présence et l'accessibilité de la direction et la nature des relations sociales, qui vont de l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des survivants – ceux restant dans l'entreprise suite à la restructuration, ou réemployés par un repreneur – au simple accompagnement des sortants, notamment les plus fragilisés (BÉTHOUX, JOBERT, 2012).

La palette des interventions syndicales en contexte de restructurations est de fait beaucoup plus large que le diptyque *s'opposer* ou *consentir*, avec parfois la proposition de dispositifs d'ajustement interne de l'emploi, permettant de limiter ou de retarder les licenciements, très variables selon les contextes nationaux. Certains pays européens comme l'Allemagne, la Belgique ou l'Italie ont par exemple particulièrement utilisé depuis 2008 le dispositif du chômage partiel ou chômage technique, qui selon les estimations de l'OCDE aurait préservé plus de 200 000 emplois en Allemagne pour la seule année 2009. Dans ce numéro, Mara Bisignano développe les usages syndicaux de la *Cassa Integrazione Guadagni*, mesure datant de 1941 en Italie, et devenue un pilier fondamental et consensuel de la gestion des restructurations, financée par des cotisations salariales et patronales, auquel s'est associé l'État pour les restructurations structurelles. Elle montre comment le chômage partiel est utilisé comme un amortisseur

conjuncturel de crise (qui permet de retarder les licenciements, parfois pendant plusieurs années) ou comme un « sas de reconversion » en cas de fermeture (en permettant aux salariés de suivre des formations qualifiantes pendant cette période). Les syndicats italiens soutiennent massivement ce dispositif, à côté d'autres outils (départs dits « volontaires » ou préretraites), car les salariés, surtout peu qualifiés, les plébiscitent. En Italie, il leur offre une protection meilleure que le régime de chômage classique et entretient un sentiment de solidarité et de justice sociale, la réduction horaire s'appliquant à tous, sans différenciation. Ce dispositif est plus rare en France, hormis dans la filière automobile, et semble moins plébiscité par les salariés, car il épargne souvent les cadres et les ingénieurs. Les syndicats qui l'acceptent se retrouvent souvent critiqués, puisqu'il baisse fortement les salaires des ouvriers, à moins d'une aide exceptionnelle de l'État<sup>(14)</sup>.

L'arme du droit (ISRAËL, 2009) est-elle devenue la ressource ultime pour les syndicats pour contester les restructurations, notamment en cas de fermetures de sites ? Plusieurs articles de ce numéro, à la suite d'autres auteurs (FAVIER, 2009 ; PÉLISSE, 2009), évoquent ces batailles juridiques (très techniques), qui peuvent porter sur plusieurs fronts : contestation de la justification économique du plan social, de la régularité de la procédure de consultation<sup>(15)</sup>, du motif de licenciement individuel, voire plainte pour malversation en cas de faillite frauduleuse<sup>(16)</sup>. Ce recours à la justice pour construire une « cause de l'emploi » avec différents interlocuteurs (DIDRY, 1998) est un révélateur de la manière dont les syndicats se saisissent du droit, non pas uniquement en lien avec leur identité syndicale (WILLEMEZ, 2003), mais en contexte, avec des effets de socialisation et d'apprentissage juridique et judiciaire. Dans la période récente, ces batailles juridiques défensives s'attaquent souvent à des multinationales bénéficiaires qui essaient de contourner le droit du travail

(14) La presse française a largement commenté le « contrat social de crise » chez Renault, signé en juin 2009 par quatre syndicats (sauf la CGT), qui demandait aux cadres et ingénieurs de participer à l'effort en renonçant à huit jours de RTT (réduction du temps de travail) pour abonder un fond de solidarité visant à mieux indemniser les ouvriers en chômage technique (à 75%), et pour la première fois de se mettre eux aussi au chômage partiel. L'État a accordé une mesure exceptionnelle en 2009, afin d'augmenter l'indemnisation des ouvriers et de maintenir l'indemnisation des cadres à 100% (prévue dans l'accord de branche). Cet accord était associé à un important plan de départs volontaires.

(15) Pour rappel, le tribunal de grande instance juge les litiges collectifs (contrôle de la procédure de concertation et contenu du plan de reclassement) et les prud'hommes jugent les litiges individuels (jugent notamment la cause réelle et sérieuse du licenciement).

(16) Cas de l'usine de papeterie Job, dans la région de Toulouse, où un avocat spécialisé en droit des faillites poursuit au tribunal de commerce et au tribunal correctionnel pour délit d'entrave et malversation des dirigeants d'un groupe allemand et le liquidateur (LE QUENTREC, BENSON, 2005).

(12) Confédération générale du travail.

(13) Confédération française démocratique du travail ; Confédération française des travailleurs chrétiens ; Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres.

et de se désengager de dispositifs contraignants de reclassement ou de dépollution des sols. Il ne faudrait cependant pas en conclure trop hâtivement à une judiciarisation<sup>(17)</sup> des relations de travail, car ces procédures sont longues, coûteuses et contestées dans la durée par les employeurs. Au contraire, les statistiques montrent que peu de plans sociaux sont portés devant les tribunaux, avec par exemple moins de 8% d'entre eux qui font l'objet d'un recours aux prud'hommes en 2003<sup>(18)</sup>, taux en diminution depuis 1993 (SERVERIN, VALENTIN, 2009). La prise en charge collective des restructurations, *via* différents dispositifs d'indemnisation (préretraites, conventions de conversion, conventions de reclassements) ou de départs dits «volontaires» évite souvent à l'employeur le contrôle judiciaire du motif économique. La récession majeure de 2009 a-t-elle relancé à la hausse les conflits juridiques des plans sociaux ? Nous n'avons pas les données pour répondre à cette question, mais on peut imaginer que le fort taux de chômage, le recul des dispositifs de préretraites, et la fréquence des restructurations financières dans des multinationales rentables ont augmenté à la fois «l'intérêt à l'action» et la «valeur» financière relative des demandes, pour reprendre les termes d'Évelyne SERVERIN et Julie VALENTIN. Et ce, notamment pour des salariés âgés avec de l'ancienneté (ouvriers et ouvrières notamment), sans illusions sur leurs chances de se réinsérer sur le marché du travail.

Les syndicats et les coordinations de salariés ou associations d'ex-salariés n'agissent pas seuls face aux restructurations d'entreprise. Les contributions de ce numéro évoquent également les alliances qui peuvent être établies avec des acteurs externes aux murs de l'usine : élus politiques locaux, préfets, journalistes locaux ou nationaux, professionnels et citoyens engagés, autres collectifs de salariés en lutte, *etc.* Certains articles montrent comment la presse locale suit pas à pas le conflit social dans la durée, jusqu'à parfois devenir partie prenante de la lutte face à des employeurs défaillants, notamment dans des zones rurales. Cette médiatisation du conflit peut être risquée pour certaines entreprises, car elle peut détériorer leur «image de marque» : c'est notamment le cas pour celles qui font de la RSE (responsabilité sociale des entreprises) un enjeu de communication. Elle peut néanmoins être tolérée de manière instrumentale, la popularisation du conflit amenant parfois des mesures dérogatoires prises par les pouvoirs publics, qui octroient des moyens supplémentaires que l'entreprise n'a ainsi plus à financer (KUHN, MOULIN, 2012).

Dans ce numéro, Judith Hayem retourne la perspective et s'interroge sur ce qu'elle nomme

(17) Au sens de mode conflictuel de production des règles passant par le recours au tribunal et la jurisprudence (PÉLISSÉ, 2009).

(18) Selon les calculs de ces auteurs, en 2003, sur 1 500 PSE, seuls 121 ont fait l'objet de procédures.

la «médiatisation à l'envers», c'est-à-dire l'usage des médias par les salariés en lutte. Elle montre comment, dans le cas de Metaleurop<sup>(19)</sup>, ces salariés ont voulu se saisir d'armes pacifiques, des créations artistiques sur différents supports (films documentaires, romans, musiques, photographies<sup>(20)</sup>), en amateurs ou en collaboration avec des professionnels de la culture. Elle avance que ces œuvres sont des «interpellations créatives» (en reprenant le concept de Jacques Rancière) au sens où elles visent à faire «entendre la voix des ouvriers» et dénoncer la violence sociale des délocalisations dans le débat public, tout en refusant l'assignation des ouvriers au statut de victimes passives. Cette réappropriation des moyens de communication s'est arrêtée dans le cas de Metaleurop à des formats culturels «classiques», dans des espaces culturels légitimes (écoles, universités, musées, mairies, *etc.*). Mais, de la même manière que la science politique s'intéresse de plus en plus à l'usage d'internet dans les mobilisations collectives citoyennes, suite notamment aux révolutions arabes, on ne peut qu'inciter les spécialistes du travail à explorer les formes virtuelles d'«interpellations créatives» créées à l'occasion de conflits du travail. Dans le cas de milieux de techniciens et cadres habitués à l'usage des nouvelles technologies, des salariés ont cherché à populariser leurs luttes *via* la production de blogs, de vidéos, mettant en scène parfois avec dérision leurs situations (chants, parodies), leurs exploits (traversée de la France à pied ou à vélo) ou même leurs démarches de négociation<sup>(21)</sup>. L'exemple des salariés de Continental détaillé dans ce dossier par Pascal Depoorter et Nathalie Frigul rappelle d'ailleurs que les médias sont des partenaires ambigus des mouvements sociaux : ils participent de l'image et de la popularisation de la lutte, mais ils peuvent aussi classer ou déclasser le mouvement dans la hiérarchie des problèmes sociaux<sup>(22)</sup>, et stigmatiser les ouvriers mobilisés comme des «délinquants» en cas d'actes de violence ou comme des «pollueurs» dans le cas d'industries chimiques ou métallurgiques (LAROSE, 2001).

(19) Usine de production de zinc et plomb, située à 30 km de Lille, dont la délocalisation a été planifiée par l'actionnaire principal, le conglomerat financier états-unien Glencore, qui souhaitait s'abstraire de toutes ses responsabilités (reclassement des licenciés et dépollution des sols).

(20) Plusieurs collectifs de licenciés ont monté dans les années 2000 des pièces de théâtre, coécrites avec des metteurs en scène sur le thème de la disparition des usines, réinventant une forme de «théâtre engagé» ou «théâtre populaire».

(21) On pense par exemple au film documentaire réalisé par la fédération Mines Métallurgie CFDT sur le groupe allemand Bosch Vénissieux, «Une reconversion réussie», objet par ailleurs d'une enquête sociologique (JOBERT, MEIXNER, 2013).

(22) Même dans le cas de Radio Lorraine Cœur d'acier à Longwy en 1979, si les journalistes envoyés par la CGT soutenaient le conflit, le contenu des émissions révèle qu'ils étaient davantage intéressés par la «condition ouvrière» que par le conflit à l'intérieur de l'usine (HAYES, 2013).

Ce retour des conflits sociaux dans le débat public en France a de fait généré également des interrogations sur l'usage de la violence, du sabotage et de l'illégalisme par les salariés en lutte. Assiste-t-on à une radicalisation des conflits, liée à une colère des salariés qui déborderait les organisations syndicales ? Il faut souligner tout d'abord que les conflits sociaux avec séquestration des cadres et dirigeants, destruction ou appropriation de matériels, sont rares mais médiatiques et ne datent pas de la crise de 2008. Revenant sur le conflit Cellatex<sup>(23)</sup>, Sophie BÉROUD et René MOURIAUX (2001) rappellent que les actes de sabotage et les occupations étaient fréquents dans les « grèves de crise » sur la période allant de 1975 à 1989, particulièrement dans certains secteurs (sidérurgie, chantiers navals, textile). D'ailleurs, si on reprend la distinction de Pierre DUBOIS (1976), les enquêtes réalisées sur les conflits des années 2000 ne révèlent pas un « radicalisme planifié », ou usage stratégique de la violence, au sens d'une insubordination ouvrière qui serait justifiée politiquement, voire théorisée (désaveu du dialogue social institutionnalisé, projet d'autogestion ou de coopératives ouvrières). Ces actes témoignent plutôt d'un « radicalisme explosif » ou spontané, porté par la base, parfois contre tout ou partie de leurs représentants syndicaux, lorsque ces derniers se voient discrédités par des négociations régressives qui ont scandé des plans successifs de restructuration et dégradé progressivement les conditions de travail et de vie. Les représentants syndicaux, y compris les plus combattifs, ont souvent tendance à vouloir contenir ces débordements, souvent par peur que la combativité ne se retourne en stigmatisme auprès du patronat local, handicapant la réinsertion de salariés désormais identifiés comme auteurs de trouble. Graeme HAYES (2012) avance que ces actes de désobéissance civile peuvent être lus comme des tactiques à destination des médias et des pouvoirs publics locaux pour construire un « mélodrame public de contestation » dans une « dramaturgie de la souffrance », théâtralisation inspirée d'autres mouvements sociaux<sup>(24)</sup>. Ces séquestrations se dérouleraient notamment souvent dans des sites industriels dépendant de multinationales rentables

(23) Usine de textile, petite PME ayant appartenu à Rhône Poulenc et classée Seveso, en milieu ouvrier-rural dans les Ardennes. Après plusieurs plans de restructurations, l'annonce du dépôt de bilan en 1999, un an après la reprise par un groupe autrichien, les ouvriers/ères, majoritairement CGT, rentrent dans une grève dure, avec séquestration du directeur du travail et du liquidateur, et finissent par mettre à exécution leur menace de verser de l'acide dans le ruisseau voisin, affluent de la Meuse.

(24) Après avoir été l'apanage des conflits du travail des années 1970, les occupations de locaux ont été utilisées dans les années 1980 et 1990 par des « groupes protestataires à faibles ressources » comme les mouvements de sans-papiers, de prostitués, de sans-emplois, de stagiaires, pour construire une politique de la présence et sortir de l'invisibilité (PENISSAT, 2005).

dont les sièges se situent hors de France, symboles de la déterritorialisation de l'économie néolibérale financiarisée *versus* l'enracinement des classes populaires en milieu ouvrier-rural. Seules des enquêtes attentives à l'histoire longue de l'entreprise (histoire économique, sociale et politique), aux différents acteurs en situation, mais aussi aux différentes séquences de la mobilisation collective (avec ses avancées et ses reculs, ses sentiments de victoire et de défaite), permettent selon nous de comprendre dans quels contextes s'opère parfois une radicalisation, et pour reprendre le titre d'un article de ce dossier, « de quoi les *Conti* sont-ils le nom ? ».

## **Se mobiliser contre les restructurations : quelles dynamiques internes ?**

L'analyse des mouvements sociaux, qui a peu porté au long des années 1990 sur les conflits du travail, s'est intéressée aux sources et logiques des tensions internes dans ces mouvements, afin d'aller au-delà de la façade souvent homogène que donnent à voir les organisations ou coalitions militantes à l'extérieur – notamment aux médias, mais aussi aux chercheurs en sciences sociales. Ainsi, plusieurs sociologues et politistes ont montré comment les rapports sociaux de classe, de sexe et de race généraient au sein des organisations militantes et des mouvements sociaux une division du travail militant, et comment les avis divergents trouvaient à s'exprimer plus ou moins difficilement selon ceux ou celles qui les portaient (pour une synthèse, cf. DUNEZAT, 2009 ; POCHIC, GUILLAUME, 2013).

Lorsque les restructurations donnent lieu à des mobilisations, la tentation est grande pour l'observateur extérieur de se contenter de décrire deux « camps » : d'un côté, des salariés mobilisés, souvent derrière une intersyndicale, défendant un socle unique de revendications afin de sauver leurs emplois ou d'obtenir de meilleures conditions de licenciement ; de l'autre, une direction souvent désincarnée, portée par des objectifs économiques et financiers. Ainsi, si l'on reconnaît aisément que le traitement médiatique des conflits du travail à l'occasion de restructurations tend souvent à uniformiser les deux parties, le traitement sociologique de cet objet laisse lui aussi parfois dans l'ombre la question de la structuration interne des mobilisations. Ce silence peut s'expliquer par l'empathie de nombreux chercheurs par rapport à leur objet et leur adhésion à la « cause de l'emploi » (DIDRY, TEISSIER, 1996). Il s'explique également par le rôle clé des représentants du personnel dans les enquêtes menées : souvent facilitateurs (ROUPNEL-FUENTES, 2011), voire commanditaires de l'enquête (LE QUENTREC,

BENSON, 2005), toujours informateurs avec des données précieuses sur l'entreprise et la lutte, ils se prêtent facilement au jeu de l'entretien, mais ont souvent à cœur de présenter la mobilisation sous un jour uni et consensuel.

Plusieurs articles de ce numéro permettent d'ouvrir plus avant la boîte noire de cette structuration interne. Des monographies ont déjà analysé les débats internes, entre syndicats ou entre militants la plupart du temps, sur les options stratégiques à adopter, comme lors des restructurations de l'usine Perrier, où recours au droit et recours à la grève constituaient deux options discutées (FAVIER, 2009) ou sur la radicalité des revendications, comme lors des profondes restructurations qui ont concerné nombre d'entreprises argentines en faillite suite à la crise de 2001 (QUIJOUX, 2012). Des enquêtes ont souligné combien la mise en valeur d'une éventuelle spécificité féminine ou d'un « sujet femme » pouvait faire l'objet d'une controverse entre ouvrières en conflit, afin de ne pas dévaloriser leur lutte ou de conserver des soutiens, parfois au prix de leurs propres intérêts – déqualification, bas salaires, droit à l'emploi (MARUANI, 1979 ; MEURET-CAMPFORT, 2010). Dans les cas où les femmes sont en position de minorité numérique, *a fortiori* sur des statuts instables, un « engrenage minoritaire » entretenu par le jeu des stéréotypes et la segmentation sexuée de la main-d'œuvre peut entraîner une moindre mobilisation des organisations syndicales à leur égard (MARUANI, 1979 ; BÉROUD, 2013). Alexandra OESER et Fanny TOURRAILLE (2012) ont récemment montré comment la division genrée du travail au sein d'une usine sous-traitante de l'industrie automobile, entre ateliers et bureaux notamment, était reproduite et en partie réinventée dans la mobilisation, concourant ainsi à l'invisibilisation des femmes et à leur cantonnement dans des tâches d'exécution ou de *care*. Dans ce numéro, Vincent Gay revient sur les grèves de Peugeot Talbot en 1983-1984 à Poissy, dans le contexte des plans sociaux massifs qui ont touché l'industrie automobile au début des années 1980. Renonçant à former ses ouvriers (GAY, 2013), la direction de l'entreprise avait préféré, au cours des années 1970, employer massivement des OS (ouvriers spécialisés) immigrés, vus comme une main-d'œuvre temporaire. L'auteur montre comment à partir d'une lutte pour l'emploi confrontée à une réaction patronale intransigeante et à des licenciements dirigés prioritairement vers les travailleurs immigrés, la revendication de ces derniers se réoriente vers une aide au retour, encouragée par le gouvernement en place. Malgré les réticences des organisations syndicales, navigant au sein des dissensions créées entre ces dernières, les OS immigrés parviennent à imposer leurs revendications.

Les débats internes peuvent également porter sur les modes d'action les plus adaptés pour défendre

les intérêts des salariés, en fonction du rapport de force qui s'instaure dans la mobilisation. C'est ce que montrent Pascal Depoorter et Nathalie Frigul, au sujet de la fermeture de l'usine Continental de Clairoux, en Picardie, en 2009-2010. Revenant sur l'histoire récente des relations professionnelles au sein de l'usine, les deux auteurs soulignent à quel point les efforts consentis par les salariés à l'issue d'un accord signé par une CFTC majoritaire pèsent dans le sentiment d'injustice ressenti au moment de l'annonce de la fermeture, et significativement lorsque le groupe allemand ferme la porte à la possibilité d'une reprise fin 2008. Le renversement du rapport de force syndical au profit de la CGT, qui s'associe à un militant aguerrri de Lutte ouvrière, marque une inflexion forte dans les modes d'action : la négociation étant devenue impossible, c'est la grève avec occupation, puis la lutte juridique qui sont investies et, l'emploi étant condamné, c'est l'obtention d'indemnités importantes qui est visée. Cet article pose aussi de façon très nette la question des entrepreneurs de mobilisation, extérieurs aux entreprises, qui contribuent à la conception et à la conduite des luttes contre les restructurations, et aux transferts de tactiques de luttes en luttes (militants politiques et syndicaux d'autres entreprises, notamment). Il montre enfin que les mobilisations locales se déroulent parfois, dans leurs modalités, contre l'avis des confédérations syndicales.

Si les articles de ce numéro permettent d'analyser finement ces questions de structuration interne des mobilisations – en fonction des appartenances syndicales, professionnelles, des nationalités, de l'âge et de l'ancienneté –, nous regrettons de n'avoir pu publier des articles incluant à l'analyse des mobilisations les grands absents que sont les salariés ne participant pas ou peu aux mobilisations et ceux soutenant les restructurations, voire les organisant. Cette rareté ne doit pas surprendre. En effet, nombre d'analyses de mobilisations face à des restructurations sont effectuées après des fermetures de sites (et non pendant les grèves, nous y reviendrons) et les chercheurs arrivent sur le terrain alors qu'une partie des salariés s'investit intensivement dans sa recherche d'emploi, ou a retrouvé un emploi, parfois dans une autre région ou un autre pays. C'est significativement le cas des cadres, dont les carrières sont marquées par une forte mobilité géographique et qui sont plus facilement reclassés en interne dans les groupes restructurés. Par ailleurs, ceux-ci tendent à accepter les restructurations avec un certain fatalisme, les interprétant comme les manifestations normales d'un système économique incontestable – cette « fatalité du marché » que refusent les salariés mobilisés –, ce qui explique qu'ils soient rarement en première ligne des mobilisations, même s'ils peuvent les critiquer discrètement.



## Quelles contre-propositions ou propositions ouvrières ?

Derrière cette façade d'un mouvement collectif unifié par le conflit social, des tensions peuvent exister entre fractions de salariés sur le contenu même des revendications à défendre en priorité. Plusieurs textes reviennent sur ce passage du «revendicable» (débat interne qui articule émotions et réflexions, autour notamment de l'imputation causale de responsabilités) au «revendiqué» (propositions concrètes) selon la distinction proposée par Christian DE MONTLIBERT (1989). Cette traduction dépend fortement des contraintes de situation (systèmes de négociation, conventions collectives, droits et règlements) variables selon les contextes nationaux et sectoriels, et est l'objet d'un travail par les appareils militants (les syndicats et leurs alliés, les avocats ou experts économiques). Dans ce dossier, Nicolas Vershueren avance que les historiens, à de rares exceptions près (VIGNA, 2004 ; HATZFELD, LOUBET, 2004 ; HATZFELD, 2003), ont peu étudié les «contre-propositions» portées par les collectifs d'ouvriers et/ou d'ouvrières en lutte. Il propose, en comparant quatre cas de restructurations en Belgique entre 1959 et 1980, d'interroger leur lien avec les paradigmes économiques ambiants, qui participent aussi de cette transformation du «revendicable» en «revendiqué». Il montre ainsi comment ces projets alternatifs peuvent se construire avec les organisations syndicales (projet de réindustrialisation ou de reconversion de sites), mais également contre elles (comme dans le cas des mineurs italiens défendant leur droit au reclassement sur place, contre l'idée d'un retour au pays accepté par les syndicats belges), ou même sans elles. Ainsi, deux histoires de restructurations d'usines «de femmes» (Siemens en 1976, Levi's en 1984) illustrent comment les ouvrières, moins soutenues par des syndicalistes et militants politiques, sont souvent obligées d'innover dans leurs contre-propositions<sup>(25)</sup>, tout comme dans leurs modes d'action, parfois avec l'aide d'avocats, rejoignant là différents travaux sur la prise en charge des intérêts des femmes au travail. Nicolas Vershueren appelle en conclusion les historiens à se pencher sur le rôle des experts économiques, consultants spécialisés pour les institutions représentatives du personnel en France (CRISTOFALO, 2012) ou experts internes aux syndicats en Belgique (LOMBA, 2013a), afin de mieux comprendre de quoi s'inspirent, comment se construisent et circulent ces contre-propositions à une période donnée.

On peut regretter évidemment que toute la palette des contre-propositions ne soit pas explorée dans ce dossier, et notamment la question des créations ou

reprises d'entreprise par des collectifs de salariés licenciés. Dans certains pays, comme l'Argentine il y a peu, ou à certaines périodes (années 1970 en Belgique, France ou Angleterre), former une «coopérative ouvrière<sup>(26)</sup>» semble faire partie du champ des possibles, même si la viabilité économique du projet est souvent fragile (QUIJOUX, 2012 ; WAJCMAN, 1983<sup>(27)</sup>). Ces reprises partielles d'activités sous formes coopératives nécessitent des soutiens des banques, des commandes des grands groupes (pour les PME sous-traitantes), des soutiens populaires et externes (CAILLOT, 2014<sup>(28)</sup>). Nous n'avons pas reçu non plus de propositions sur des mobilisations dans des restructurations de secteurs plus qualifiés, composés majoritairement de techniciens et cadres, ce qui n'est d'ailleurs pas le cas dans le prochain numéro de la revue, qui portera sur les expériences et trajectoires de reclassement (n° 138). Certains auteurs, comme Claude DIDRY (1998) ou Jean LOJKINE (1999), ont avancé qu'à côté des «contre-plans économiques» (situés au niveau macroéconomique, *via* un appel à l'action publique), les «contre-propositions industrielles» (au niveau méso, au sens de politique économique alternative d'entreprise) sont minoritaires et plutôt portées par des cadres. Selon ces auteurs, les salariés qualifiés, particulièrement dans des secteurs de technologie avancée<sup>(29)</sup>, seraient en capacité et en position d'ouvrir un débat informé sur la gestion de l'entreprise, ce qui rejoint par certains aspects la thèse de la possible transformation des cadres en une «nouvelle classe ouvrière» (MALLET, 1963). Cependant, si les cadres sont souvent en capacité de mener une critique des outils de gestion, encore faut-il qu'ils s'engagent aux côtés du collectif mobilisé pour

(26) Depuis quelques années, les coopératives connaissent un regain d'intérêt, notamment de la part des pouvoirs publics, que ce soit sous la forme de Scop (société coopérative ouvrière de production, devenue depuis 2010 Société coopérative et participative) ou, depuis 2001, sous la forme SCIC (société coopérative d'intérêt collectif, qui permet une participation de collectivités territoriales, à condition de produire des biens ou des services d'intérêt collectif et à caractère d'utilité sociale). Le récent projet de loi sur l'Économie sociale et solidaire en est une illustration, directement corrélée aux politiques d'emploi.

(27) Cette enquête ethnographique réalisée par une sociologue féministe du travail décrit les difficultés de fonctionnement d'une petite coopérative, composée uniquement d'ouvrières ayant repris leur usine de chaussures menacée de fermeture entre 1972 et 1977 en Angleterre.

(28) La déléguée syndicale CGT de Lejaby, Jeanine CAILLOT (2014), retrace les mobilisations contre trois plans sociaux successifs de 2003 (rachat par un groupe américain) jusqu'à la coopérative «Les Ateliers», créée sous forme de SCIC en 2012, avec l'aide d'une communicante, Muriel Pernin, émue par la situation. La concurrence sur ce créneau de la lingerie de luxe est cependant forte, l'usine d'Yssingaux devenue sous-traitante de la Maison Lejaby (dont 100% de la production est réalisée en Tunisie) est ainsi en concurrence avec l'usine de Bourg-en-Bresse reprise sous le nom «Monnette de Paris» par la marque Princesse Tam-Tam. En mars 2014, une souscription populaire et une mobilisation médiatique, *via* Facebook notamment, permet d'éviter la liquidation judiciaire des Ateliers.

(29) À l'image de l'entreprise Neyrpic à Grenoble, ou plus récemment de la R&D de Sanofi à Toulouse.

(25) Projets de formations requalifiantes en bureautique pour Siemens et de collectivisation des indemnités pour attirer des repreneurs potentiels pour Levi's.

porter ces propositions alternatives et qu'ils ne choisissent pas la solution de l'*exit*. À l'image de leur engagement syndical, aussi « incongru » qu'il puisse paraître en premier lieu, l'implication de cadres aux côtés des salariés licenciés ne découle pas mécaniquement de la dégradation de leur situation, mais réactive des dispositions à l'agir pour autrui forgées par ailleurs : bénévolat, syndicalisme étudiant, socialisation religieuse (GUILLAUME, POCHIC, 2009a). Leur rapport au territoire local et leur « capital d'autochtonie » éclairent pourquoi certains cadres s'engagent et formulent des contre-propositions permettant le maintien sur place de l'activité de production (BORY, OESER, 2013). Une enquête sur le secteur de la presse (DUPUY, 2010), durement touché par des difficultés économiques dans les années 2000, amène d'ailleurs à relativiser l'optimisme quant à l'engagement des cadres dans la formulation de contre-propositions. Certes les journalistes du *Monde* et de *Libération* mettent en débat la qualité des actionnaires (défendant une idéologie morale ou professionnelle contre une idéologie commerciale), et leur position de salariés-actionnaires leur permet d'arriver à une délibération sur l'avenir de leur entreprise. Cependant, leurs contre-propositions sur le plan social se réduisent à des plans de départs dits « volontaires » avec des indemnités élevées...

Cette question des indemnités traverse plusieurs textes de ce dossier, que ce soit dans le cadre de contentieux juridiques autour de plans sociaux (Depoorter, Frigul) ou dans le cadre de plans de départs dits « volontaires » (Gay). Rachel BEAUJOLIN et Géraldine SCHMIDT (2012) interrogeaient le sens que l'on peut donner à cette demande croissante pour des indemnités : enjeu matériel (« chèque-valise » pour faciliter les transitions), enjeu politique (acheter la paix sociale) ou enjeu moral et symbolique (restaurer sa dignité) ? Cet usage des indemnités comme contre-don aux mobilités contraintes, mais aussi réparation des dommages ou *pretium doloris*<sup>(30)</sup>, dépend fortement des contextes historiques et nationaux. En Angleterre, les plans de *voluntary redundancy* ont ainsi été utilisés, notamment dans la période Thatcher, pour privatiser et restructurer rapidement les entreprises publiques et certains services publics (par exemple dans l'énergie, GUILLAUME, POCHIC, 2009b). Dans ce dossier, Maria Grecu examine ainsi comment un cas de restructuration majeure en Roumanie (réduction des effectifs de 40 % en trois mois, soit plus de 15 000 emplois) s'est déroulé sans conflit social, *via* un plan massif de départs dits « volontaires », qui a reçu une adhésion massive *a priori* surprenante de la part de

mineurs réputés combatifs. Elle montre comment les organisations syndicales, qui avaient pendant près de dix ans repoussé les plans de réformes des mines d'État dans la Vallée du Jiu, cèdent finalement à cette « thérapie de choc retardée » de la restructuration. Si, au niveau individuel, le départ avec indemnités semble être pour certains, notamment les plus jeunes et les moins « ouvriérisés », une bonne opportunité pour fuir la mine et réinvestir d'autres projets (retourner au village, se reconverter, partir à l'étranger), ses effets au niveau collectif s'avèrent dévastateurs. Les plus anciens considèrent que les partants se désolidarisent du collectif des mineurs, et ces derniers sont alors condamnés moralement, avec au départ une exclusion de la communauté locale et professionnelle. Cet effet démobilisateur des plans de départs dits « volontaires », avec un groupe des mobilisés et/ou des résignés qui accusent les sortants de se désolidariser du collectif, rejoint des enquêtes réalisées dans d'autres contextes (MONTLIBERT, 1989 ; MALSAN, 2001).

## **La face cachée des restructurations : des mobilisations discrètes ?**

Lorsqu'elles se sont intéressées aux mobilisations face aux restructurations, les sciences sociales se sont essentiellement penchées sur des entreprises du monde industriel et des conflits sociaux médiatisés. L'un des enjeux de ces deux numéros était donc de donner à voir au moins partiellement des « restructurations discrètes ». Myriam CAMPINOS-DUBERNET (2003) utilise cette expression au sujet de restructurations opérées par des grandes entreprises industrielles soucieuses de leur image, et de ce fait assorties de mesures sociales beaucoup plus généreuses que la moyenne, afin d'acheter la « paix sociale ». Mais on propose ici d'élargir l'expression aux restructurations qui se réalisent dans la discrétion, ce qui ne veut pas dire sans tensions ni souffrances. Avec une enquête sur le géant mondial de la grande distribution Walmart, Matthieu Hocquelet s'intéresse à des conflits n'ayant pas fait l'objet d'une couverture médiatique et se situant hors de l'industrie. Il définit dans ce cas les réorganisations multiformes visant à réduire les coûts et les effectifs comme des restructurations discrètes, au sens où elles sont « peu visibles et difficilement appréhendables, touchant autant le travail que l'emploi. L'annonce tardive ou inexistante de réaménagements techniques et organisationnels au sein de l'entreprise, le difficile accès à des données sociales chiffrées (effectifs, rémunérations, promotions) et un *turn-over* élevé mais discret, sans licenciements collectifs, fermetures d'établissements ou délocalisations comme dans l'industrie, font la particularité de ces restructurations » (dans ce numéro, pp. 85-86).

(30) Notion juridique, littéralement « prix de la douleur ». Romain MELOT (2009) rappelle que les cadres et dirigeants peuvent négocier dans le cadre de transactions individuelles, au nom de ces « préjudices » au sens large (ralentissement de carrière, rupture avec l'environnement social et familial, perte d'une situation sociale) des indemnités conséquentes, non soumises à impôt ni à cotisations sociales.

Si peu de travaux portent sur les mobilisations liées à ce type de restructurations, c'est probablement en partie parce que ces mobilisations sont elles-mêmes discrètes et ce, pour plusieurs raisons. D'une part, dans le régime administratif des restructurations en France, les dispositions conventionnelles et légales permettant de contourner les obligations entourant les plans sociaux sont massivement utilisées, contribuant à faire des PSE une forme de « face émergée de l'iceberg ». Départs volontaires, ruptures conventionnelles, accords de méthode sont autant de moyens de diluer les départs dans le temps et de ne pas recourir au licenciement collectif, y compris dans l'industrie. À cet égard, les accords de méthode sont parfois l'occasion de mettre en place des structures de négociation *ad hoc*, faisant appel à des syndicalistes de niveau fédéral ou confédéral, supposés plus modérés et moins susceptibles de mobiliser la presse que des syndicalistes locaux, car plus distancés et socialisés à la négociation de plans sociaux (BOURGUIGNON, 2012). Pour certains salariés, le départ plus ou moins volontaire est aussi une forme de résistance subjective aux conditions de travail dégradées – nous le verrons dans le dossier du numéro 138 –, même si des départs volontaires massifs sont rarement interprétés comme une forme hybride de contestation. D'autre part, l'action collective des salariés est souvent bridée par la répression patronale, particulièrement dans des secteurs peu ou pas syndiqués, comme les services à bas coûts (commerce, services, restauration, etc.). Walmart en est l'archétype, puisque le premier employeur privé américain, multinationale implantée dans de nombreux pays, a préféré fermer un supermarché au Québec en 2005 pour éviter la propagation d'une représentation syndicale à d'autres magasins, l'absence de syndicats en interne lui permettant notamment de maintenir les salaires féminins à un très bas niveau (COUTU, 2007). Objet de formations et de conseils spécifiques, les pratiques antisyndicales sont ainsi monnaie courante aux États-Unis (JULLIARD, 2013). Elles ne sont pas absentes en France, mais elles se retrouvent sous des formes insidieuses (PENISSAT [COORD.], 2013).

L'existence dans les mondes du travail de « déserts syndicaux », notamment dans les services, et particulièrement dans les services à bas salaire, augmente encore les difficultés d'organisation collective. L'isolement des salariés (travail au domicile des clients ou sur des lieux éclatés, équipes fractionnées, emplois du temps changeants, absence de lieux de réunion, etc.), l'emploi précaire (temps partiel, contrats courts, faibles protections collectives), les divisions entre salariés (du fait de la hiérarchie, des tâches, de l'organisation du travail, du sexe, de l'âge, de la nationalité, etc.) sont autant d'éléments qui rendent *a priori* improbable une mobilisation, et sont donc susceptibles d'influencer l'expérience d'une restructuration et son degré de conflictualité (AVRIL, 2009; COLLOVALD, MATHIEU,

2009). Il est alors nécessaire de comprendre les conditions d'emploi et de travail qui précèdent les restructurations et d'envisager les organisations du travail dans leur dimension diachronique pour éclairer les conditions de possibilités d'une action collective dans ce contexte peu porteur. Dans l'article de Mathieu Hocquelet, le retour sur les modes de management en vigueur du temps du fondateur du groupe Walmart, Samuel Walton, permet de saisir la progressive dégradation des conditions de travail et d'emploi au sein de l'entreprise. Les nouveaux modes d'intervention des organisations syndicales (stratégie de syndicalisation appelée *organizing*) trouvent alors davantage de prise, pouvant s'appuyer sur un mécontentement larvé et ce, malgré une répression antisyndicale féroce. Effet indirect de la crise économique, le transfert de salariés plus qualifiés issus de secteurs d'emplois stables (banque, informatique) vers des secteurs d'emplois « bas de gamme » comme Walmart, nourrit d'ailleurs une prise de conscience des autres salariés sur les droits du travail bafoués dans l'entreprise. Cela montre combien il est nécessaire d'intégrer à l'analyse de l'action collective des salariés leurs dispositions biographiques, qui peuvent être réactivées dans certains contextes (GIRAUD, 2009; DENIS, 2012), et qui s'actualisent lors d'interactions avec des syndicalistes et des travailleurs provenant d'autres secteurs.

Soulignons que si la crise a provoqué des licenciements collectifs médiatisés, elle a également entraîné nombre de restructurations touchant des salariés précarisés, pour qui elle n'a fait que renforcer l'instabilité du parcours. Les pertes d'emploi liées au non-renouvellement des contrats d'intérim et à la résiliation de contrats de sous-traitance provoquant des faillites de PME ont été bien supérieures aux emplois détruits dans le cadre de PSE. Lors des restructurations dans l'industrie automobile, la première étape de renvoi des intérimaires et du non-renouvellement des CDD est souvent considérée par les directions des ressources humaines comme « inodore en matière d'emploi » (GORGEU, MATHIEU, 2012). De même, la fermeture d'un sous-traitant international ou d'une filiale étrangère est beaucoup moins coûteuse en termes d'image que la fermeture d'une usine appartenant directement à la maison mère et située dans son pays d'origine (DEFFONTAINES, 2009; SURUBARU, 2014). La faible syndicalisation et/ou l'absence d'action syndicale à leur endroit, avec peu de coalitions entre salariés de la maison mère et des sous-traitants, ou des filiales étrangères, malgré l'existence de comités d'entreprise européens, mais aussi l'accoutumance progressive à l'instabilité des parcours professionnels, nous paraît être une dimension à investiguer pour comprendre l'apathie collective dans ce genre de contexte.

Au vu des travaux existants et du contenu de ce numéro, nous ne pouvons qu'espérer que de futures

recherches se penchent sur ces «restructurations discrètes» afin d'étudier l'expérience des restructurations des franges les plus précarisées du salariat. Cette démarche implique très probablement de ne pas aborder prioritairement cet objet sous l'angle de la conflictualité et de ne pas se restreindre aux mobilisations médiatiques.

## Les restructurations en conflits : un objet engageant

Les chercheurs en sciences sociales ne sont pas les seuls à se pencher de nouveau sur les mobilisations face aux restructurations au tournant des années 2000. Depuis la fin des années 1970, le champ artistique a ainsi régulièrement abordé les restructurations et les mobilisations, avec des cycles d'intérêt assez similaires, mais souvent avec une réactivité plus grande que les chercheurs. Et si le cinéma a lui aussi fait silence sur la condition ouvrière au cours de la décennie 1980 (HATZFELD, 2013), on observe un certain regain d'intérêt à partir du milieu des années 1990, avec une perspective au moins empathique, voire militante (MARIETTE, 2005). Si les cinéastes militants des années post-1968 cherchaient la quintessence du monde ouvrier dans les usines automobiles (HATZFELD *et al.*, 2004), les auteurs des films des années 1990 et 2000 semblent la poursuivre dans les usines occupées et les associations de salariés licenciés. Les fermetures d'usines et la perte d'emploi deviennent alors les thèmes centraux des films sur le travail (HATZFELD *et al.*, 2006). Au-delà du positionnement politique de certains documentaristes, qui préside au choix d'un tel sujet, comme Marcel Trillat qui revendique sa proximité avec le Parti communiste et la CGT, les restructurations ont incontestablement une dimension d'espace/temps dramatique propice au récit filmé<sup>(31)</sup>, romancé<sup>(32)</sup> ou joué<sup>(33)</sup> : l'annonce

de la fermeture de l'usine, les visages et lieux de la mobilisation, les drames privés qui s'en suivent, *etc.* Cette scénarisation des restructurations industrielles est souvent allée de pair avec une mise en critique du capitalisme financier et globalisé et un regard empathique sur le «monde privé des ouvriers» (MARIETTE, 2005, reprenant la belle expression d'Olivier SCHWARTZ [1990]). Ces réalisateurs voulaient s'inscrire en rupture avec le traitement médiatique des mêmes sujets ayant conduit à invisibiliser le monde ouvrier dans les années 1990 (DUVAL, 2004), sauf à insister sur de rares faits divers de violence comme des séquestrations de cadres (HAYES, 2013).

En plus d'un intérêt partagé pour le monde ouvrier et d'un rapport au terrain souvent proche, chercheurs et documentaristes partagent aussi un même rapport à l'espace et au temps des restructurations : ils arrivent souvent après le «choc» de l'annonce, dont le récit ponctue de nombreux films (HATZFELD *et al.*, 2006), tout comme les entretiens des sociologues ou ethnologues des restructurations (MONJARET, 2005). L'enquête débute souvent une fois que la mobilisation a déjà commencé, voire après la restructuration effective (fermeture partielle ou totale), la mobilisation étant terminée, ou ayant pris d'autres formes. Elle démarre souvent avec l'aval, voire à la demande de militants soucieux de publiciser leur lutte, d'en garder une trace, d'utiliser les chercheurs – ainsi que les photographes, les journalistes, les romanciers – comme porte-voix de leurs revendications, et occupant un rôle allant de commanditaires à facilitateurs (UBBIALI, 2006). Ces recherches sur les restructurations vécues par les salariés sont rarement réalisées à la demande des directions d'entreprise, et encore moins financées par elles. Quand c'est le cas, la problématique est souvent centrée sur le contenu des plans sociaux, et significativement sur les dispositifs de reclassement, afin de valoriser le côté «social» de l'entreprise concernée. Ce type de configuration matérielle donne d'ailleurs lieu à des travaux qui, même s'ils traitent de la mobilisation, manifestent un rapport bien moins enchanté aux revendications des salariés (MALSAN, 2001). On observe ainsi sur les restructurations un mouvement assez similaire à celui observé dans l'ensemble de la sociologie du travail et des entreprises au cours des années 1980 et 1990 : les contrats de recherche financés par les directions, et correspondant donc à leurs préoccupations, ont donné lieu à des analyses centrées sur l'organisation du travail, des dispositifs organisationnels et techniques innovants, les parcours de carrière, mais moins sur le monde privé des ouvriers et encore moins sur la conflictualité (TANGUY, 2011). Nombre de sociologues du travail et des organisations furent d'ailleurs parties prenantes de certaines restructurations des années 1980 et 1990, appelées par les directions «modernisation des entreprises», «réorganisations» ou «changements organisationnels».

(31) On peut notamment citer parmi les films récents : Olivia Burton (2001), *Les mains bleues* (sur les Levi's); Alain Guiraudie (2001), *Ce vieux rêve qui bouge*; Jean-Michel Vennemani (2004), *Metaleurop : Germinal 2003*; Gérard Vidal (2004), *Chers camarades* (sur les Chaussons); Jean-Marc Moutout (2004), *Violence des échanges en milieu tempéré*; Mélissa Theuriau (2006), *Mon usine va fermer* (sur une usine textile délocalisée); Mariana Otero (2011), *Entre nos mains* (sur la reprise en Scop d'une usine de lingerie par des ouvrières); Jean-Pierre et Lily Franey (2011), *Goodyear, chronique d'une entreprise meurtrie*; José Alcalá (2012), *Les Molex. Des gens debout*; Jérôme Palteau (2013), *La saga des Conti*.

(32) Par exemple Aurélie Filippetti (2003), *Les derniers jours de la classe ouvrière*, Paris, Stock; François Bon (2004), *Daewoo*, Paris, Fayard; Bernard Massera, Daniel Grason (2004), *Chausson : une dignité ouvrière*, Paris, Syllepse; Gérard Mordillat (2004), *Les vivants et les morts*, Paris, Calmann-Lévy; Pascal Dessaint (2010), *Les derniers jours d'un homme*, Rivages & Rivages; Sylvain Pattieu (2013), *Avant de disparaître. Chronique de PSA-Aulnay*, Paris, Plein jour.

(33) Par exemple : *501 Blues*, de Bruno Lajara, pièce montée avec des ouvrières licenciées de Levi's.

Au contraire, les sociologues et historiens qui se sont intéressés aux restructurations depuis la fin des années 1990 l'ont fait à partir d'analyses portant sur les classes populaires et/ou les syndicats. Ils semblent avoir trouvé dans les expériences ouvrières des restructurations l'occasion d'approcher le travail ouvrier, tout en s'attachant à une fraction de classes populaires mobilisée ou politisée (SIBLOT, 2010), classes populaires que des travaux antérieurs avaient contribué à visibiliser à nouveau mais plutôt sous l'angle de leur atomisation (BEAUD, PIALOUX, 1999). Ces travaux renouent parfois avec des démarches entamées dans les années 1970 et conciliant intérêt pour les mobilisations ouvrières et effets des licenciements sur la sphère privée, en étroite conjonction alors avec des prêtres ouvriers (CHOMBART DE LAUWE, 1976) ou des militants/tes syndicaux/les (BORZEIX, MARUANI, 1982). La forte empathie des chercheurs à l'égard d'ouvriers et d'ouvrières refusant des évolutions économiques présentées comme inévitables et défendant, dans bien des cas, une identité et une dignité de classe, et leur souci de contribuer à sortir les classes populaires de l'ombre des restructurations permanentes (LOMBA, 2013b) transparaissent souvent dans ces productions scientifiques.

Ces mobilisations donnent à voir, pour les chercheurs, mais aussi pour les journalistes et pour elles-mêmes, une figure d'ouvriers et d'ouvrières mobilisé/es, ancré/es – sur le territoire et au sein de l'entreprise –, souvent confronté/es à des directions distantes, voire absentes, qui semblent insaisissables et incarnant le capitalisme financier contemporain. Cette absence de « patrons » physiquement identifiés lors des négociations se retrouvait au début des années 2000 dans les documentaires (MARIETTE, 2005) et dans les travaux scientifiques (MONJARET, 2005). Elle demeure encore, dans les articles présentés dans ce numéro, tout à fait massive. Ceci peut s'expliquer par l'effet conjugué d'intérêts scientifiques portant plutôt sur les classes populaires et les syndicats, et d'effets structurels ayant éloigné les centres de décision des centres de production, au sein desquels ou autour desquels se déroulent les enquêtes. L'entrée sur le terrain par les syndicats de salariés ne prédispose pas les chercheurs à consacrer du temps d'enquête aux cadres chargés d'organiser la restructuration, localement ou à distance. Lorsque néanmoins ceux-ci s'y intéressent, la négociation des entretiens peut être ardue, à la fois en raison de la méfiance vis-à-vis de chercheurs associés aux syndicats, et en raison, une fois de plus, de la mobilité professionnelle de ces cadres, qui les éloigne rapidement des sites fermés. Les rares travaux portant sur l'expérience des restructurations du point de vue des cadres bénéficient d'une entrée sur le terrain par la direction, à l'occasion d'études portant sur d'autres objets, comme l'égalité femmes-hommes et/ou les parcours de carrière en contexte de réorganisations (GUILLAUME, 2011 ;

POCHIC, 2011). Les nombreux travaux en sciences de gestion qui portent sur les stratégies d'entreprise et la gestion des restructurations, s'attachent finalement rarement aux figures patronales ou de direction qui les mènent (à l'exception d'études sur les discours de justification par les dirigeants des restructurations, cf. par exemple pour France Télécom : PALPACUER, SEIGNOUR, 2012).

Mettre l'accent sur les mobilisations est ainsi revenu, dans la constitution de ce numéro, à se concentrer dans bien des articles sur les acteurs syndicaux. Pourtant, ceux-ci ne sont pas présents de façon homogène dans les mondes du travail, et le degré de conflictualité, tout comme les possibilités de résister à des restructurations, ne le sont pas non plus (DENIS, 2009). Y compris dans l'article de Mathieu Hocquelet, le plus proche de l'étude de « mobilisations discrètes » dans le monde des services marchands, l'acteur syndical est central, et la taille de l'entreprise étudiée fait que la faiblesse relative du nombre de salarié/es mobilisé/es constitue malgré tout un collectif. Il aurait été intéressant de pouvoir comparer quels rapports les chercheurs entretiennent à leur objet et leur terrain selon qu'ils étudient des mobilisations collectives face à des restructurations lourdes et de grande ampleur, et des mobilisations sporadiques, moins spectaculaires, à plus petite échelle, face à des restructurations dans le secteur des services. Être accueilli sur le terrain par un collectif mobilisé « prend » le chercheur très rapidement dans un réseau d'interconnaissances et l'engage souvent intensément (NAUDIER, SIMONET, 2011) et ce, d'autant plus quand ce collectif offre au chercheur le visage d'une classe ouvrière homogène et politisée qui paraissait disparue. En est-il de même lorsque le chercheur est confronté à un collectif plus hétérogène et peu organisé ? Arriver alors que le lieu de travail a été fermé en tout ou partie et mener des entretiens avec les salariés restés sur place expose à une représentation nostalgique non seulement du collectif mobilisé, mais du travail lui-même. Revenir des années après, quand beaucoup de salariés se sont réinsérés ailleurs ou sont désormais retraités, peut également produire une « amnésie collective » sur un événement représentant un passé révolu (RENAHY, 2005). Comme nous le verrons dans le prochain numéro de la revue, cette dimension donne un intérêt encore supplémentaire, pour étudier l'« après » des restructurations, à des études portant sur des fermetures partielles, des reclassements avec reprise partielle de l'activité ou des plans sociaux « idéaux ».

Mais n'anticipons pas trop. Les contributions rassemblées dans cette nouvelle livraison de *Travail et emploi* nous semblent d'ores et déjà la preuve que pour analyser les ressorts des mobilisations dans les mondes du travail, il est fructueux, voire indispensable, d'entrecroiser sociologie du travail et sociologie politique, ou histoire sociale et histoire politique. Cela permet d'articuler l'étude

des conditions de travail et d'emploi (histoire économique du site et du secteur, vagues de restructurations, profil et ancrage local de la main-d'œuvre), à des dimensions plus politiques (relations entre syndicats, liens avec les partis politiques et les médias, formes de politisation des salariés). L'approche historique contribue, en revenant sur des conflits sociaux de la période 1950-1970, et même de la période creuse des années 1980, à mieux éclairer la spécificité et l'éventuelle nouveauté des luttes menées dans la récession actuelle, et, plutôt que d'opposer des modèles d'actions collectives, de mettre en lumière les «bricolages» et réinventions des militants en termes de répertoires d'action. Si l'arme du droit semble devenir en France le rempart ultime des protections dans les années 2000, notamment dans le cas de PME industrielles sous-traitantes de groupes internationaux, c'est peut-être en lien avec la professionnalisation

de certains syndicalistes dans la défense juridique, mais c'est surtout en raison d'une déterritorialisation du capital financier, susceptible de l'affranchir des obligations légales nationales. La crise économique majeure que nous connaissons, avec de très faibles perspectives de reclassement des chômeurs âgés et peu qualifiés en France, rend d'ailleurs sans doute plus audible par les médias et l'opinion publique l'indignation morale des ouvriers et ouvrières licencié/es, contrairement aux périodes de croissance économique où les stéréotypes sur les chômeurs et leur faible appétence au travail sont tenaces. La comparaison internationale, avec des exemples aussi contrastés que les États-Unis, l'Italie, la Belgique ou la Roumanie, invite également à réfléchir sur le rôle des organisations syndicales en contexte, aux conditions sociétales de fabrique du consentement ou, au contraire, de la rébellion face aux décisions patronales de suppression d'emplois.

## Bibliographie

AMOSSÉ T., BLOCH-LONDON C., WOLFF L. (2008), *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches ».

AVRIL C. (2009), « Une mobilisation collective dans l'aide à domicile à la lumière des pratiques et des relations de travail », *Politix*, n° 86, pp. 97-118.

BEAUD S., PIALOUX M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière : enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.

BEAUJOLIN-BELLET R., CORNOLTI C., KUHN A., MOULIN Y. (2007), « L'anticipation partagée des restructurations à l'épreuve des faits », *Travail et emploi*, n° 109, pp. 11-23.

BEAUJOLIN-BELLET R., SCHMIDT G. (2012), *Les restructurations d'entreprise*, La Découverte, Paris, coll. « Repères ».

BÉROUD S., MOURIAUX R. (2001), « Violence et sabotage dans les grèves en France », in Larose C., avec Bérourd S., Mouriaux R., Rahbi M., *Cellatex. Quand l'acide a coulé*, Paris, Syllepse, pp. 141-167.

BÉROUD S., DENIS J.-M., DESAGE G., GIRAUD B., PÉLISSE J. (2008), *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Paris, Éditions du Croquant.

BÉROUD S. (2013), « Une campagne de syndicalisation au féminin », *Travail, genre et sociétés*, n° 30, pp. 111-128.

BÉTHOUX É., JOBERT A. (2012), « L'emploi en débat ? Dynamiques de l'action syndicale dans les entreprises en restructuration », *Revue de l'Ires*, n° 72, pp. 115-144.

BORY A., OESER A. (2013), « La crise "vue d'en bas" : représentations et vécus des salariés licenciés après une délocalisation industrielle », in Spieser C. (dir.), *L'emploi*

*en temps de crise. Trajectoires individuelles, négociations collectives et action publique*, Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, pp. 127-141.

BORZEIX A., MARUANI M. (1982), *Le temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur*, Paris, Syros.

BOURGUIGNON R. (2012), « La transparence dans la négociation des restructurations Une analyse stratégique », *Revue française de gestion*, n° 220, pp. 75-86.

BRICONGNE J.-C., FOURNIER J.-M., LAPÈGUE V., MONSO O. (2011), « De la crise financière à la crise économique. L'impact des perturbations financières de 2007 et 2008 sur la croissance de sept pays industrialisés », *Économie et statistique*, n° 438-440, pp. 47-77.

CAILLOT J. (2014), « Lejaby : la volonté d'en découdre. Propos recueillis par Marlène Benquet et Fanny Gallot », *Travail, genre et sociétés*, n° 31, pp. 5-19.

CAMPINOS-DUBERNET M. (2003), « Des restructurations discrètes : reconstruire l'emploi face à la mondialisation », *Travail et emploi*, n° 95, pp. 41-57.

CARLIER A., TENRET E. (2007), « Des conflits du travail plus nombreux et plus diversifiés », *Premières synthèses*, n° 08-1.

CHOMBARD DE LAUWE P.-H. (dir.) (1976), *Nous, travailleurs licenciés*, Paris, 10/18.

COLLOVALD A., MATHIEU L. (2009), « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical », *Politix*, n° 86, pp. 119-143.

COUTU M. (2007), « Licenciements collectifs et fermetures d'entreprise au Québec : le cas de Wal-Mart », *Travail et emploi*, n° 107, pp. 39-50.

- CRISTOFALO P. (2012) «Dynamiques et limites de l'autonomisation de l'expertise auprès des CHSCT», *Revue de l'Ires*, n° 74, pp. 127-151.
- DEFFONTAINES G. (2009), «La fermeture de l'usine Matra Automobile à Romorantin. Pour une approche critique du localisme institutionnel dans les restructurations», in Appay B., Jefferys S. (dir.), *Restructurations, précarisation, valeurs*, Toulouse, Octarès, coll. «Le travail en débats», pp. 61-74.
- DENIS J.-M. (2012), «Marlène Benquet, *Les damnées de la caisse : enquête sur une grève dans un supermarché*», *Travail et emploi*, n° 132, pp. 79-81.
- DENIS J.-M. (2009), «“Dans le nettoyage, on ne fait pas du syndicalisme comme chez Renault.” Implantation et stratégies syndicales dans le secteur du nettoyage industriel», *Politix*, n° 85, pp. 105-126.
- DIDRY C., TESSIER L. (1996), «La cause de l'emploi : les usages du droit dans la contestation des plans sociaux», *Travail et emploi*, n° 69, pp. 23-36.
- DIDRY C. (1998), «Les comités d'entreprise face aux licenciements collectifs : trois registres d'argumentation», *Revue française de sociologie*, vol. 39, n° 3, pp. 495-534.
- DIDRY C., JOBERT A. (dir.) (2011), *L'entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- DIF-PRALADIER M., REIX F. (2012), *Figures de salariés CFTC en lutte. Les cas de Continental et de Nortel*, Paris, Ires/CFTC, coll. «Arguments».
- DUBOIS P. (1976), *Le sabotage dans l'industrie*, Paris, Calmann-Lévy.
- DUNEZAT X. (2009), «La production du désengagement dans les mobilisations de “sans”», in Nicourd S. (dir.), *Le travail militant*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 107-116.
- DUPUY C. (2010), «L'entreprise de presse en conflit. *Libération* et *Le Monde* en restructuration», *Travail et emploi*, n° 124, pp. 29-42.
- DUVAL J. (2004), *Critique de la raison journalistique. Les transformations de la presse économique en France*, Paris, Seuil, coll. «Liber».
- FAVIER I. (2009), «Les restructurations à l'usine Perrier, ou quand deux “cultures d'entreprise” s'affrontent sur le lieu de travail (1990-2000)», *Le mouvement social*, n° 228, pp. 147-162.
- GAY V. (2013), «Des grèves de la dignité aux luttes contre les licenciements : les travailleurs immigrés de Citroën et Talbot 1982-1984», *Contretemps*; disponible en ligne à l'adresse : <http://www.contretemps.eu/interventions/gr%C3%A8ves-dignit%C3%A9-luttes-contre-licenciements-travailleurs-immigr%C3%A9s-citro%C3%ABn-talbot-1982-1>; consulté le 8 avril 2014.
- GAZIER B. (2005), «Le rôle des politiques actives de l'emploi dans les restructurations», in Auer P., Méda D. (dir.), *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi*, Paris, La Découverte, coll. «Recherches», pp. 123-157.
- GIRAUD B. (2009), «Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique», *Politix*, n° 86, pp. 13-29.
- GORGEU A., MATHIEU R. (2005), «Les restructurations industrielles : une fatalité du marché ? Le cas de la filière automobile en France», *Revue de l'Ires*, n° 47, pp. 37-58.
- GORGEU A., MATHIEU R. (2012), «Les effets de la récession sur le travail ouvrier dans la filière automobile en France : regards croisés d'ouvriers, de représentants syndicaux et de médecins du travail», *Les mondes du travail*, n° 12, pp. 19-32.
- GUILLAUME C., POCHIC S. (2009a), «Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT», *Revue française de science politique*, vol. 59, n° 3, pp. 535-568.
- GUILLAUME C., POCHIC S. (2009b), «Les carrières des cadres au cœur des restructurations : l'ambivalence des effets de genre. L'internationalisation d'un groupe français en Angleterre et en Hongrie», *Sociologie du travail*, vol. 51, n° 2, pp. 275-299.
- GUILLAUME C. (2011), «Les enjeux de carrière dans une entreprise en restructuration permanente : la face cachée du management à France Telecom», in Bouffartigue P., Gadea C., Pochic S. (dir.), *Cadres, classes moyennes, vers l'éclatement ?*, Paris, Armand Colin, coll. «Recherches», pp. 116-126.
- GUYONVARCH M., FLOCCO G. (2012), «La crise ne date pas d'hier : enquête parmi les cadres, ingénieurs et techniciens (2001-2006)», *Les mondes du travail*, n° 12, pp. 49-64.
- HASSOUN J.-P. (2005), «“Dernières séances au palais Brongniart” (1988 et 1998)», *Ethnologie française*, vol. 35, n° 4, pp. 627-642.
- HATZFELD N. (2003), «“Faire tourner l'usine sans patron” ? Entre rêve et lutte, quelques jours singuliers à Talbot-Poissy, en 1983», in Georgi F. (dir.), *Autogestion. La dernière utopie ?*, Paris, Publications de la Sorbonne, pp. 425-436.
- HATZFELD N., LOUBET J.-L. (2004), «Les conflits Talbot, du printemps syndical au tournant de la rigueur», *Vingtième siècle*, n° 84, pp. 151-160.
- HATZFELD N., MICHEL A., ROT G. (2004), «Le travail en représentation dans les films militants», *Histoire et sociétés*, n° 9, pp. 118-131.
- HATZFELD N., MICHEL A., ROT G. (2006), «Le travail au cinéma. Un réapprentissage de la curiosité sociale», *Esprit*, n° 7, pp. 78-99.
- HATZFELD N. (2013), «Figures filmiques d'ouvrières : travail, genre et dignité, variations sur une trilogie classique (1962-2011)», *Clio*, n° 38, pp. 79-96.

- HAYES I. (2013), « Les limites d'une médiation militante », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 196-197, pp. 84-101.
- HAYES G. (2012), « Bossnapping : situating repertoires of industrial action in national and global contexts », *Modern & Contemporary France*, vol. 20, n° 2, pp. 185-201.
- ISRAEL L. (2009), *L'arme du droit*, Paris, Presses de Sciences Po.
- JOBERT A., MEIXNER M. (2013), « La reconversion industrielle de Bosch Vénissieux : action collective et dynamique du dialogue social », in Spieser C. (dir.), *L'emploi en temps de crise, Trajectoires individuelles, négociations collectives et action publique*, Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, pp. 143-160.
- JULLIARD É. (2013), « Les syndicats américains face aux stratégies managériales d'entrave au syndicalisme », *Agone*, n° 50, pp. 89-114.
- KUHN A., MOULIN Y. (2012), « Stratégies de contestation et plans sociaux », *Revue française de gestion*, n° 220, pp. 87-99.
- LAROSE C., avec BÉROUD S., MOURIAUX R. (2001), *Cellatex. Quand l'acide a coulé*, Paris, Syllepse.
- LE QUENTREC Y., BENSON S. (2005), *Un Job pour la vie, les salariés de Job en lutte (1995-2001)*, Paris, Syllepse.
- LINHART D., avec RIST B., DURAND E. (2002), *Perte d'emploi, perte de soi*, Paris, Érés.
- LOJKINE J. (1999), « L'intervention syndicale dans la gestion : le choc de deux cultures », *Revue française de sociologie*, vol. 40, n° 2, pp. 295-324.
- LOMBA C. (2001), *L'incertitude stratégique au quotidien : trajectoire d'entreprise et pratiques de travail. Le cas de l'entreprise sidérurgique Cockerill Sambre, 1970-1998*, Thèse pour le doctorat de sociologie, EHESS.
- LOMBA C. (2013a), « Restructurations industrielles : appropriations et expropriations des savoirs ouvriers », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 196-197, pp. 34-53.
- LOMBA C. (2013b), « Un homme est mort. Une classe joue sa survie », *Contretemps* ; disponible en ligne à l'adresse : <http://www.contretemps.eu/interventions/homme-est-mort-classe-joue-sa-survie> ; consulté le 8 avril 2014.
- MALLET S. (1963), *La nouvelle classe ouvrière*, Paris, Seuil.
- MALLET L. (1989), « La détermination du sureffectif dans l'entreprise : démarche gestionnaire et construction sociale », *Travail et emploi*, n° 40, pp. 22-32.
- MALLET L., REYNÈS B., TEYSSIER F., VICENS C. (1997), « À quoi servent les plans sociaux ? », *Travail et emploi*, n° 72, pp. 79-99.
- MALSAN S. (2001), *Les filles d'Alcatel. Histoire d'une reconversion industrielle*, Toulouse, Octarès.
- MARIETTE A. (2005), « Silence, on ferme », *Ethnologie française*, vol. 35, n° 4, pp. 653-666.
- MARUANI M. (1979), *Les syndicats à l'épreuve du féminisme*, Paris, Syros.
- MATHIEU L. (2011), *La démocratie protestataire. Mouvements sociaux et politique en France aujourd'hui*, Paris, Presses de Sciences Po.
- MEIXNER M. (2010), « Représentation des salariés et co-construction de l'entreprise. Une analyse comparée des dynamiques de restructuration dans le secteur bancaire (France, Allemagne, Royaume-Uni) », *L'Homme et la société*, n° 175, pp. 197-224.
- MELOT R. (2009), « Des arrangements entre soi ? Pratiques et portée de la transaction en matière de licenciement », in Gomel B., Méda D., Serverin É. (dir.), *L'emploi en ruptures*, Paris, Dalloz, Nanterre, Presses universitaires de Paris-Ouest, pp. 199-210.
- MEURET-CAMPFORT È. (2010), « Lutttes de classes, conflits de genre : les ouvrières de Chantelle à Nantes », *Savoir/Agir*, n° 12, pp. 43-50.
- MONJARET A. (2005), « Quand les lieux de travail ferment... », *Ethnologie française*, vol. 35, n° 4, pp. 581-592.
- MONTAGNE S., SAUVIAT C. (2001), « L'influence des marchés financiers sur les politiques sociales des entreprises », *Travail et emploi*, n° 87, pp. 111-126.
- MONTLIBERT DE C. (1989), *Crise économique et conflits sociaux dans la Lorraine sidérurgique*, Paris, L'Harmattan.
- NAUDIER D., SIMONET M. (dir.) (2011), *Des sociologues sans qualité ? Pratiques de recherche et engagement*, Paris, La Découverte.
- OESER A., TOURRAILLE F. (2012), « Politics, work and family : gendered forms of mobilisation of working-class women in southern France », *Modern & contemporary France*, vol. 20, n° 2, pp. 203-219.
- PALPACUER F., SEIGNOUR A. (2012), « Quand rhétorique managériale rime avec violence sociale. Le cas d'une restructuration dans les télécommunications », *Revue française de gestion*, n° 220, pp. 149-163.
- PÉLISSÉ J. (2009), « Judiciarisation ou juridicisation ? », *Politix*, n° 86, pp. 73-96.
- PENISSAT É. (2005), « Les occupations de locaux dans les années 1960-1970 : processus sociohistoriques de "réinvention" d'un mode d'action », *Genèses*, vol. 59, n° 2, pp. 386-393.
- PENISSAT É. (coord.) (2013), « Dossier : Réprimer & domestiquer : stratégies patronales », *Agone*, n° 50.
- POCHIC S. (2001), « Chômage des cadres : quelles déstabilisations ? », in Bouffartigue P. (dir.), *Cadres. La grande rupture*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », pp. 189-206.
- POCHIC S. (2011), « S'adapter aux nouvelles règles du jeu du capitalisme : des générations de cadres en Hongrie », in Bouffartigue P., Gadea C., Pochic S. (dir.), *Cadres*,



- classes moyennes, vers l'éclatement ?*, Paris, Armand Colin, coll. «Recherches», pp. 127-138.
- POCHIC S., GUILLAUME C. (2010), «Les syndicalistes hongrois pris dans le tourbillon du marché : entre continuité des pratiques et apprentissages», in Aballéa F., Mias A. (dir.), *Mondialisation et recomposition des relations professionnelles*, Toulouse, Octarès, pp. 271-284.
- POCHIC S., GUILLAUME C. (2013), «Syndicalisme et représentation des intérêts des femmes au travail», in Maruani M. (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, pp. 480-492.
- QUIJOUX M. (2012), «Du "zèle" à l'autogestion : retour sur les usines récupérées d'Argentine», *Sociologie du travail*, vol. 54, n° 2, pp. 178-196.
- RÉBÉRIOUX A. (2005), «Les fondements microéconomiques de la valeur actionnariale : une revue critique de la littérature», *Revue économique*, vol. 56, n° 1, pp. 51-76.
- RENAHY N. (2005), «Une occupation d'usine, chant du cygne d'un syndicalisme villageois», *Ethnologie française*, vol. 35, n° 4, pp. 691-702.
- ROUPNEL-FUENTES M. (2011), *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses universitaires de France.
- SCHWARTZ O. (1990), *Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris, Presses universitaires de France.
- SELLIER P. (2012), «Travailler dans une industrie en crise(s) : le cas des ouvriers des chantiers navals de Saint-Nazaire», *Les mondes du travail*, n° 12, pp. 33-48.
- SERVERIN É., VALENTIN J. (2009), «Licenciement et recours aux prud'hommes, questions de mesure», in Gomel B., Méda D., Serverin É. (2009), *L'emploi en ruptures*, Paris, Dalloz, Nanterre, Presses universitaires de Paris-Ouest, pp. 121-138.
- SIBLOT Y. (2010), *Faire valoir ses droits et se faire entendre*, Mémoire original pour l'habilitation à diriger des recherches, Université Paris-Descartes.
- SURUBARU A. (2014), *La fragilité des liens marchands. Sociologie de la sous-traitance internationale*, Paris, Petra.
- TANGUY L. (2011), *La sociologie du travail en France. Enquête sur le travail des sociologues, 1950-1990*, Paris, La Découverte.
- UBBIALI G. (2006), «Mémoire des luttes. Notes de lecture», *Politix*, n° 74, pp. 189-217.
- VANOMMESLAGHE L. (2001), «Deux formes nationales d'opposition ouvrière à la délocalisation de Levi's», *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 5, pp. 739-762.
- VIGNA X. (2004), «Les ouvriers de Denain et de Longwy face aux licenciements (1978-1979)», *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, vol. 84, n° 4, pp. 129-137.
- WAJCMAN J. (1983), *Women in control. Dilemmas of a workers co-operative*, Milton Keynes, Open University Press.
- WILLEMEZ L. (2003), «Quand les syndicats se saisissent du droit», *Sociétés contemporaines*, vol. 52, n° 4, pp. 17-38.