

## Compétition généralisée, déclassement et conversions politiques

Les effets différentiels  
de la crise dans la sidérurgie  
et dans la haute technologie

GABRIELLE BALAZS  
JEAN-PIERRE FAGUER  
PIERRE RIMBERT

Compétition généralisée, déclassement  
et conversions politiques

Les effets différentiels de la crise dans la sidérurgie  
et dans la haute technologie

GABRIELLE BALAZS  
*Centre d'études de l'emploi*

JEAN-PIERRE FAGUER  
*Centre d'études de l'emploi*

PIERRE RIMBERT  
*Centre de sociologie européenne*  
*Centre d'études de l'emploi*

**ISSN 1629-5684**  
**ISBN 2-11-088632-3**

# **Compétition généralisée, déclassement et conversions politiques**

## **Les effets différentiels de la crise dans la sidérurgie et dans la haute technologie**

Gabrielle Balazs, Jean-Pierre Faguer, Pierre Rimbert

### **RESUME**

À vingt-cinq ans d'intervalle, ouvriers du fer et techniciens de l'électronique ont subi des restructurations industrielles qui ont aussi déstructuré leur espace social. Déclassés, nombre d'entre eux ont vu décroître ou s'annuler le taux de conversion des espèces de capitaux spécifiques qu'ils détenaient. En révisant à la baisse les chances objectives de réussite, les transformations survenues ruinent les investissements scolai-

res et professionnels initiaux, fragilisent des positions déjà souvent situées en deçà des espérances, anéantissent les profits sociaux liés aux trajectoires ascendantes et exacerbent la concurrence entre fractions de classes. Il en résulte une multiplication de positions socialement « intenables » à la fois par la difficulté de s'y maintenir sans déchoir et par la faible probabilité d'en sortir « par le haut ».

On fait l'hypothèse qu'une station prolongée dans ces positions de « porte-à-faux » social influe sur les catégories politiques de ceux qui s'y trouvent relégués et, dans le contexte politique et économique actuel, contribue à installer les conditions de possibilité d'un intérêt pour certains thèmes véhiculés par l'extrême droite.

*Ce rapport a été réalisé sur le contrat « Socioeconomic Change,  
Individual Reactions and the Appeal of Extreme-Right » (Siren)  
financé par la Commission européenne.*

## Sommaire

---

<b>Introduction .....</b>	<b>7</b>
Terrain et conditions d'enquête en période électorale .....	9
<b>Chapitre 1 : Deux états du monde industriel .....</b>	<b>13</b>
1. Transformations des modes de domination dans le bassin sidérurgique mosellan : du « paternalisme » au « libéralisme » .....	13
2. Les ambiguïtés de la domination méritocratique dans l'informatique .....	38
<b>Chapitre 2 : Compétition généralisée et « positions intenable » .....</b>	<b>49</b>
1. Les retombées biographiques du désastre économique en Moselle .....	49
2. De la lutte de classes aux luttes de déclassés dans la Moselle du fer .....	53
3. Précarité dans la haute technologie .....	59
4. Travail précaire, positions précaires (Moselle du fer) .....	66
<b>Chapitre 3 : Les fondements socio-économiques des représentations politiques ...</b>	<b>73</b>
1. La double représentation de « la politique » dans les vallées du fer .....	73
2. Conversions politiques (Moselle) .....	77
3. Démobilisation dans le travail et démobilisation politique .....	87
<b>Bibliographie .....</b>	<b>99</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>103</b>



# INTRODUCTION

---

Par quels mécanismes l'insécurité sociale et économique agit-elle sur les représentations et les investissements politiques de ceux et celles qui la subissent ? Si les suppressions d'emplois, la liquidation des conquêtes sociales, la précarisation, la compétition de chacun contre tous ont peu à peu gagné l'ensemble des secteurs productifs, les chances de « s'en sortir », de « s'adapter » ou de se reconverter sont très inégalement distribuées. Le découragement, les déceptions professionnelles et sociales n'affectent pas de manière uniforme les visions du monde social et les catégories de perception politiques. Face aux transformations du rapport salarial, seuls un certain nombre de groupes ont opéré des stratégies de reconversion, d'abord scolaires, puis sociales et économiques.

La dégradation des conditions de travail et de vie des classes populaires, puis, à mesure que la crise économique s'aggravait, d'une fraction des classes moyennes diplômées, a conduit au déclassement de fractions entières du salariat et à la dévaluation des chances objectives de mobilité sociale par l'école. Sous l'effet du chômage de masse s'opérait un recul des formes collectives de lutte doublé d'une désyndicalisation massive, cependant que le champ politique se recomposait au milieu des années quatre-vingt autour du libéralisme économique.

Pour saisir la relation entre ces transformations du cadre biographique des agents sociaux et celles du rapport qu'ils entretiennent à la politique, une enquête par entretiens a été réalisée entre décembre 2001 et septembre 2002 auprès de populations et sur des terrains sélectionnés de manière à faire varier les effets de lieux et de secteurs industriels : d'une part, les salariés d'une entreprise multinationale des nouvelles technologies dans un pôle industriel en développement, insérée dans une grande ville universitaire ; d'autre part, les habitants d'anciennes vallées sidérurgiques décimées par les « restructurations ». Deux régions de forte immigration ; deux secteurs frappés à vingt ans d'intervalle par les effets de la nouvelle division internationale du travail ; deux échantillons différenciés sur le plan de l'emploi, de l'éducation, des conditions de vie, et où dominant, d'un côté, la figure de l'ouvrier d'industrie et, de l'autre, celle du technicien (voir le détail de l'échantillon en annexe).

Menée dans le cadre d'un projet européen centré sur les rapports entre transformations économiques et montée de l'extrême droite en Europe<sup>1</sup>, cette recherche s'est déroulée dans un contexte où les partis porteurs de valeurs sécuritaires, voire ouvertement racistes, gagnaient du terrain ou affermissaient leurs positions dans plusieurs pays (Autriche, Allemagne, Belgique, Italie, France, Pays-Bas...). En France, l'élection présidentielle du printemps 2002 était marquée par la prééminence du thème de « l'insécurité » puis par l'accession du candidat du Front national au second tour.

---

<sup>1</sup> Socio-Economic Change, Individual Reactions and the Appeal of the Extreme-Right (SIREN), contrat HPSE-CT 2001 - 00058, financé par la Commission européenne dans le cadre du programme "Improving Human Research Potential and the Socio-Economic Knowledge Base". Ce projet rassemblait des équipes de recherches de huit pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, France, Hongrie, Italie, Suisse. Il est coordonné par le Forschungs- und Beratungstelle Arbeitswelt Vienna (Forba), et mené conjointement par le Hoger Instituut voor Arbeid (Hiva), Louvain, Belgique, le Centre for Alternative Social Analysis (Casa), Danemark, le Centre d'étude de l'emploi (CEE), le Seminar für Sozialwissenschaften, Abteilung für Politikwissenschaft, Université de Cologne, Institute of Political Science of the Hungarian Academy of Sciences, Budapest, le Laboratoire de Psychologie Sociale Appliquée de l'Université catholique du Sacré-Cœur, Milan, et de l'Institut de Sociologie et de Sciences Politique de l'Université de Neuchâtel, Suisse.

Côté français, ce travail a donné lieu aux publications suivantes :

- G. Balazs, J.P. Faguer, P. Rimbert, *Socio-economic Change and The Threat of Populism*, Siren, Literature France, 2002.

- G. Balazs, J.P. Faguer, P. Rimbert, *Widespread Competition, « Declassement » and Political Conversions*, Siren, French Report on Qualitative Findings, 2002.

- G. Hentges, M. Henning Mayer, J. Flecker, S. Kirshenhofer, E. Thoft, E. Grindeslev, G. Balazs, Siren, *European Synthesis Report on Qualitative Findings, The Abandoned Worker, Socio-economic Change and the Attraction of Right-Wing Populism*, 2003.

De l'avis de nombreux « experts », les classes populaires se seraient manifestées le 21 avril 2002 par un vote « de tous les refus », « protestataire » ou « tribunicien ». Le mode de questionnement politologique et journalistique est demeuré centré sur des problématiques politiques : l'allocation des suffrages (qui a voté pour qui et pourquoi ?), la prise en compte ou non par les candidats du thème de la lutte contre la délinquance (« l'insécurité ») que les sondages d'opinion avaient érigée au rang de « première préoccupation des Français ». Des travaux post-électoraux détaillaient les propriétés des votants et spécifiaient les comportements électoraux de sondés ayant accepté de révéler leur vote aux sondeurs<sup>2</sup>. Mais il suffisait de lire les contributions de journalistes et de chercheurs regroupées dans le recueil des « Presses de Sciences Po » *Le vote de tous les refus*<sup>3</sup>, dans le volume intitulé « 21 avril 2002. Comprendre »<sup>4</sup> ou dans la réédition opportune de *Ces français qui votent Le Pen*<sup>5</sup>, pour saisir les limites de l'exercice : alors même que se multipliaient les déplorations sur « la désaffection politique » et le « rejet du système politique »<sup>6</sup>, la science politique dominante ne prêtait presque aucune attention à ceux qui ne votent pas (28,4 % au premier tour de l'élection présidentielle, 36 % au premier tour des législatives), qui ne s'inscrivent pas sur les listes, qui n'entrent plus dans le jeu électoral ou qui n'y sont jamais entrés<sup>7</sup>.

Les propos de journalistes, redécouvrant avec la même stupéfaction qu'au soir du scrutin présidentiel de 1995 l'existence de catégories sociales dont ils avaient annoncé la disparition<sup>8</sup>, posaient en réalité le problème du rapport savant au populaire et à la politique<sup>9</sup>. Ne prophétisait-on pas dans les années quatre-vingt-dix « la fin du travail »<sup>10</sup>, tandis que, peu à peu, les figures du « chômeur » et de l'« exclu » remplaçaient celle de « l'ouvrier » ? « Les ouvriers existent, mais on ne les voit plus. Pourquoi ? », interrogent Michel Pialoux et Stéphane Beaud en 1998. « Le processus de réhabilitation de l'entreprise à l'œuvre depuis le début des années 1980, qui a étroitement coïncidé avec les “adieux au prolétariat” de nombreux intellectuels “marxistes”, a fait apparaître les ouvriers comme des obstacles à la modernisation de l'industrie, comme les héritiers d'un passé révolu, menant né-

<sup>2</sup> Mayer (2003). Censé pallier aux biais structurels des sondages classiques, le « panel électoral français 2002 » (environ 4 000 individus interviewés avant et après les élections) réalisé par plusieurs laboratoires de sciences politiques en association avec la Sofres se distingue par une marge d'erreur exceptionnelle dans les déclarations de vote en faveur du Front national. Ainsi, les indications méthodologiques fournies par Nonna Mayer (p. 16) montrent qu'avant le premier tour, seules 8 % des personnes interrogées déclarent qu'elles voteront pour Le Pen. Après le scrutin, seules 9,5 % des personnes interrogées disent avoir voté pour Le Pen au premier tour et 8 % au second (contre des résultats effectifs de 17,2 % et 18 % des suffrages exprimés). Pour ce type de vote, c'est donc avant tout le taux de non déclaration que permet d'enregistrer cet instrument. Ce qui n'empêche pas ses utilisateurs de présenter les résultats massivement « redressés », c'est-à-dire généralisant à la moitié de sondés n'ayant pas déclaré leur vote Le Pen les propriétés des déclarants. Or, rien ne permet d'affirmer que les personnes qui refusent de répondre à ces enquêtes présentent les mêmes propriétés que ceux qui acceptent d'y participer. Ne formant plus un enjeu pour le monde politique, les agents situés hors-jeu électoral demeurent à de rares exceptions le point aveugle des instruments de mesure et d'observation politologiques. La question « pourquoi ceux qui ne votent pas voteraient-ils ? » demeure étrangère à un questionnement mono-centré sur les suffrages exprimés.

<sup>3</sup> Perrineau, Ysmal (2003).

<sup>4</sup> *La Revue socialiste* (2002). Avec, entre autres, les « éclairages » de Louis Chauvel, Anne Muxel, Eric Maurin et Dominique Goux.

<sup>5</sup> Mayer (2003) *op. cit.*, dont 14 des 19 chapitres « ont été repris tels quels » de *Ces Français qui votent FN*, paru quatre ans plus tôt chez le même éditeur.

<sup>6</sup> Rejet et désaffection dont les zéloteurs de la « politique de dépolitisation » pourraient au fond se prévaloir comme d'un succès s'il ne sapait la légitimité de leur pouvoir en même temps qu'il en renforce l'emprise.

<sup>7</sup> Une réfutation convaincante d'une demi douzaine de lieux communs sur les propriétés de l'électorat frontiste a été réalisée par Patrick Lehingue (2003), *op. cit.*, pp. 247-278.

<sup>8</sup> Onze ans après que l'émission « La marche du siècle » intitulée « L'adieu à la classe ouvrière » (FR3, 24 juin 1992) eût scellé le caveau cathodique du monde ouvrier, *Le Nouvel Observateur* conviait soudain ses lecteurs à un « Voyage dans cette France qui va mal » (6 juin 2002), *Libération* publiait des portraits d'« Européens, salariés et d'extrême-droite » (27 mai 2002), *Le Monde économie* analysait « Ce monde du travail qui choisit l'extrême-droite » (30 avril 2002), *Le Monde* se portait au chevet des « enfants perdus de la classe ouvrière » (25 avril 2002) avant d'annoncer à la « une » une grande « Enquête sur la France des oubliés » (2-3 juin 2002) – oubliés par les médias ?

<sup>9</sup> Collovald (2004.).

<sup>10</sup> Rifkin (1996) et Dominique Méda dans une reprise française (*Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 1995).

cessairement des combats d'arrière-garde. Progressivement et insensiblement, ils ont quitté l'horizon mental des faiseurs d'opinion (intellectuels, journalistes, hommes politique, etc.), et cela au moment où, en raison même de l'affaiblissement des formes de résistance collective, le travail s'est intensifié dans les ateliers, où les relations sociales au travail se sont détériorées, où les ouvriers ont été pour ainsi dire transformés en simple variable d'ajustement, réduits à une composante de la masse salariale qu'il faut comprimer toujours plus. Au cours de ces quinze dernières années, la "question ouvrière" a été véritablement refoulée. »<sup>11</sup>

S'il ne fait guère de doute que le processus de démobilisation collective énoncé plus haut a profité à l'extrême droite, comme c'était déjà le cas dans l'ensemble de l'Europe occidentale, l'interprétation politico-médiatique de ces événements, centrée sur le glissement supposé des classes populaires vers l'extrême droite, nous a semblé insatisfaisante.

Une enquête sociologique basée non pas sur le seul vote mais sur l'ensemble des points de vue politiques et des conditions de vie de groupes touchés par la « crise » apparaissait nécessaire<sup>12</sup>. À travers une série d'entretiens réalisés avec, d'une part, des techniciens et ingénieurs de l'informatique de Grenoble et, d'autre part, des ouvriers et employés des vallées sidérurgiques mosellanes, nous avons tenté de comprendre comment les agents transposent politiquement la précarisation de leur existence. Expliquer les fondements socio-économiques des représentations politiques des personnes interrogées exigeait tout à la fois d'analyser les modifications de leur avenir objectif dans le groupe social auquel elles se rattachent (trajectoires), mais aussi d'étudier les modifications contemporaines des rapports entre groupes sociaux concurrents (chapitre 1). Dans les vallées du fer comme dans la haute technologie, les transformations des modes de domination entre les années soixante et le moment de l'enquête ont fait éclater la cohésion des groupes (techniciens, ouvriers), avivé la compétition entre fractions de classes (« établis » et immigrés derniers entrants), et multiplié les positions sociales de porte-à-faux (chapitre 2). L'analyse des effets politiques du déclassement invite à se pencher sur les trajectoires d'agents ayant opéré une conversion radicale de leur rapport à la politique, notamment vers l'extrême droite. On saisira les fondements sociologiques de ces représentations à travers les retombées biographiques du désastre économique (chapitre 3).

## TERRAIN ET CONDITIONS D'ENQUÊTE EN PÉRIODE ÉLECTORALE

Vingt entretiens ont été sélectionnés parmi une trentaine réalisée dans une région frontalière de l'Est de la France (voir tableau ci-dessous et trajectoires détaillées en annexe I). L'enquête s'est centrée sur trois vallées structurées jusqu'au milieu des années quatre-vingt autour d'une monoculture sidérurgique et frappées de plein fouet par les « restructurations » industrielles. La sélection de l'échantillon privilégie le groupe ouvrier et plus largement les classes populaires. Des petits commerçants, employés et cadres ont également été interrogés. Tous les interviewés ont en commun un lien avec l'activité sidérurgique en tant qu'anciens salariés de la filière ou enfants de sidérurgistes. Dix entretiens ont été menés dans une petite ville qui a fait l'objet d'une étude spécifique (lire monographie en annexe).

La période d'enquête a été marquée par la tenue de deux scrutins nationaux : l'élection présidentielle (21 avril et 5 mai 2002) et les scrutins législatifs (9 et 16 juin 2002). Au premier tour de l'élection présidentielle, l'extrême droite arrive en tête dans la plupart des circonscriptions étudiées, réalisant des scores supérieurs à la moyenne nationale (entre 25 et 30 % des suffrages exprimés). Les résultats du second tour et des élections législatives ont révélé un fort taux d'abstention. Cette conjoncture a sans doute facilité l'évocation des thèmes « politiques » lors des entretiens. En d'autres circonstances, certains agents n'auraient peut-être pas osé aborder leurs préférences électo-

<sup>11</sup> Pialoux, Beaud (1999), *op. cit.*, pp. 15-16.

<sup>12</sup> Lire en rapport avec cette enquête les travaux de Beaud, Pialoux (2003) ; Masclet (2003). Voir aussi Bizeul (2003).

rales devant des chercheurs parisiens. L'accès aux interviewés a été favorisé par une connaissance préalable du terrain acquise au cours d'une enquête menée en 1995<sup>13</sup>. Des séjours réguliers ont permis d'entretenir une relation de confiance avec des informateurs dont le rôle s'est avéré décisif pour neutraliser la suspicion qu'éveille la relation d'enquête, parfois perçue comme une curiosité inquisitrice d'un « étranger »<sup>14</sup>. La sélection des dix interviews menés dans la ville de V. a ainsi été facilitée par l'intervention d'une personne bien connue des habitants dont nous pouvions nous recommander ou qui, dans certains cas, établissait elle-même le contact.

La plupart des entretiens se sont déroulés au domicile des enquêtés. D'autres se sont tenus sur le lieu de travail (un seul en présence de collègues) ou dans l'intimité de bureaux mis à notre disposition par des institutions (entreprise, centre social). Leur durée moyenne est d'une heure et demie. Quatre entretiens ont été réalisés en présence d'une tierce personne (conjoint, ami). À une exception près, l'accueil a été bienveillant, voire cordial. Certains interviewés avaient rassemblé des archives, d'autres ont souhaité prolonger la discussion. Une fois la relation de confiance établie et l'assurance donnée que les propos et les noms ne se retrouveraient pas dans la presse, l'exposé des opinions politiques n'a pas posé de difficulté particulière. À plusieurs reprises, les interviewés ont levé au cours même de la discussion l'autocensure inhérente à l'expression de points de vue perçus comme polémiques ou stigmatisants, parfois de manière spectaculaire. Des entretiens de contrôle effectués auprès d'informateurs ont permis de vérifier la validité de certaines informations biographiques.

Le choix d'une entreprise multinationale de haute technologie pour le second terrain d'enquête reposait également sur une bonne connaissance de son histoire<sup>15</sup> et d'un réseau d'informateurs pour choisir les entretiens. Il devait permettre de rencontrer des salariés d'un secteur qui, bien qu'ayant connu une période de croissance avec les avantages corrélatifs, se sentaient menacés par la crise récente de l'industrie informatique. Dix entretiens ont été réalisés dans l'établissement grenoblois, le plus important en France de cette multinationale américaine. Ils ont eu lieu entre décembre 2001 et septembre 2002 dans une période cruciale, entre la « fusion » de la société avec une autre multinationale et celui où était annoncé le licenciement de 25 % du personnel du site grenoblois. L'un des entretiens a été effectué à Paris avec un consultant américain travaillant dans un site parisien de l'entreprise moins affecté par les licenciements. Nous voulions pouvoir comparer les prises de position politiques des personnes les plus menacées par la restructuration<sup>16</sup>.

Les entretiens, d'une durée moyenne de une à deux heures, ont eu lieu soit dans l'entreprise soit dans un lieu « neutre » choisi en ville, en dehors des heures de travail, souvent le soir : café, salle de travail dans un hôtel, etc. La situation d'entretien dans l'entreprise était particulièrement délicate : deux d'entre eux exceptés réalisés dans les locaux syndicaux, les entretiens se déroulaient dans des box situés à l'accueil où il fallait parler à voix basse, les conversations d'autres personnes faisant interférence.

La difficulté principale tenait à l'atmosphère particulière de cette entreprise dans laquelle le personnel avait tendance à ne pas se situer professionnellement de manière collective (les salariés syndiqués constituent un groupe extrêmement minoritaire et « mal perçu »), mais aussi à éviter de parler de soi et de ses problèmes, d'évoquer des situations de violence ou de conflit qui pourraient être

<sup>13</sup> Étude ethnographique et photographique menée avec Rafaël Trapet, Stéphane Miquel et Olivier Namias sur le devenir du patrimoine sidérurgique lorrain et les transformations de l'économie lorraine. Lire Rimbart, Trapet (1997).

<sup>14</sup> Par exemple, un sidérurgiste retraité contacté par téléphone par un de ses amis a d'abord refusé catégoriquement de répondre à ce qu'il craignait être un « questionnaire ». Un tel exercice ne l'« intéressait pas » parce qu'il n'en « savait pas assez sur le sujet ». Passant outre son refus, l'ami a imposé l'enquêteur au domicile du retraité. D'abord effrayé par la présence du magnétophone et excluant de parler de politique, l'interviewé a finalement été rassuré par le caractère informel de l'entretien (pas de grille de question apparente, questions techniques sur son métier, etc) et a exposé sa vision du monde politique.

<sup>15</sup> Balazs, Faguer (1996).

<sup>16</sup> Dans la mesure où les futurs licenciés risquaient d'être choisis notamment en fonction de l'évaluation de leurs performances, nous avons obtenu d'un responsable syndical une liste de personnes concernées par des conflits avec leur hiérarchie et qui avaient eu des évaluations basses.

« rapportées » à la hiérarchie. Toutefois, la menace pesante par rapport à l'avenir (des chiffres sur le nombre de licenciés prévus ont circulé dès le moment de la fusion avec une autre compagnie) incitait les interviewés à parler de leur crainte et à laisser transparaître leur amertume. S'il n'y eut aucun refus explicite, il fallait néanmoins obtenir leur confiance ; la première question qui nous était posée rituellement était : « Comment avez-vous obtenu mon nom ? »

Lors des élections du printemps 2002, Grenoble s'est distingué par un vote « de gauche » et par l'organisation de protestations massives contre l'extrême droite. Le Pen arrive en troisième position derrière Jospin et Chirac. Il réalise un score (12,2 %) proche de celui obtenu à Paris (10 %) ou en Île-de-France (14,4 %).

### LISTE ET PROPRIÉTÉS DES PERSONNES INTERVIEWÉES

	Secteur*	H	F	Né en	Prof. père	Niveau scolaire
Ouvrier (retraité)	Lorraine	X		1942	Manœuvre	Sans diplôme
Femme de ménage	Lorraine		X	1945	Ouvrier	Sans diplôme
Employé	Lorraine	X		1973	Ouvrier	Collège
Ouvrier (retraité)	Lorraine	X		1936	Ouvrier	Sans diplôme
Cadre	Lorraine	X		1952	Employé	BP comptabilité
Commerçant	Lorraine	X		1934	Ouvrier	Sans diplôme
Commerçant	Lorrain	X		1955	Ouvrier	CAP électromécanicien
Employée	Lorraine		X	1953	Ouvrier	CAP Employé de bureau
Ouvrier retraité	Lorraine	X		1936	Ouvrier	Sans diplôme
Employée	Lorraine		X	1962	Ouvrier	Deug droit
Cadre de la fonction publique	Lorraine	X		1950	Cadre supérieur	Études supérieures
Technicien	Lorraine	X		1939	Militaire	BTS
Ouvrier	Lorraine	X		1950	Ouvrier	CAP
Employée commerce	Lorraine		X	1958	Ouvrier	BEPC
Cadre	Lorraine	X		1948	Marin pêcheur	Bac professionnel
Ouvrier	Lorraine	X		1973	Ouvrier	Deug anglais
Cadre supérieur	Lorraine	X		1952	Ouvrier	CAP ajusteur-mécanicien
Gardien d'immeuble	**	X		1944	Ingénieur	Sans diplôme
Chômeur	Lorraine	X		1969	Ouvrier	Sans diplôme
Ouvrier	Lorraine	X		1964	Ouvrier	Sans diplôme
Cadre	Grenoble		X	1960	Employé	BTS
Employée	Grenoble		X	1958	Cadre	BTS
Ingénieur maison	Grenoble	X		1951	Cadre	BTS
Ingénieur maison	Grenoble	X		1961	Ouvrier	BAC F
Ingénieur maison	Grenoble	X		1948	Militaire	BT
Employée	Grenoble		X	1963	Militaire	École de commerce

Cadre	Grenoble		X	1960	Haut fonction- naire	École d'ingénieurs
Cadre maison	Grenoble		X	1946	Journaliste	DEUG
Ingénieur	Grenoble	X		1950	Fonctionnaire	École d'ingénieurs
Ingénieur	Grenoble		X	1962	Ingénieur	Administration des entrepri- ses
Consultant	Grenoble	X		1968	Technicien	Ingénieur

\* Vallées anciennement sidérurgiques de Lorraine (Lorraine) ou Entreprise de haute technologie dans l'Isère (Grenoble).

\*\* Entretien préparatoire.

## Chapitre I

# DEUX ÉTATS DU MONDE INDUSTRIEL

---

### I. TRANSFORMATIONS DES MODES DE DOMINATION DANS LE BASSIN SIDÉRURGIQUE MOSELLAN : DU « PATERNALISME » AU « LIBÉRALISME »

Deux chiffres résument le traumatisme subi par les habitants des « vallées usinières »<sup>17</sup> lorraines, organisées depuis un siècle autour d'une monoculture du fer : on y recensait 88 000 sidérurgistes en 1962 ; ils sont moins de 8 000, quarante ans plus tard<sup>18</sup>. Entre temps ont été décidées et mises en œuvre les « restructurations industrielles ». Engagées en France au milieu des années soixante-dix dans le cadre de la nouvelle division internationale du travail, elles bouleversent le monde des « hommes du fer ». Au terme d'un processus de concentration capitalistique dans lequel l'État joue un rôle central (rachat des dettes, nationalisation des sociétés sidérurgiques en 1981, financement de la modernisation de l'appareil productif), la majorité des usines de la région est démantelée. Le plan « acier » adopté par le gouvernement de gauche en mars 1984 sonne le glas de la sidérurgie lorraine. Les entreprises résiduelles fusionnent en un groupe unique, Usinor, qui sera privatisé en 1995 puis intégré en 2001 au groupe européen Arcelor<sup>19</sup>. En l'espace d'une cinquantaine d'années, une forme de paternalisme d'État aura ainsi géré le déclin et socialisé les pertes d'un paternalisme sidérurgique exténué, avant de céder la place aux acteurs du marché international de l'acier dans un contexte de concurrence tous azimuts.

Ces bouleversements donnèrent lieu à de nombreuses luttes sociales menées par les militants syndicaux ouvriers, avec parfois, comme à Longwy en 1979 ou lors de la manifestation nationale d'avril 1984, la mobilisation de l'ensemble de la population. « L'accompagnement social » des suppressions d'emplois, négocié avec certains syndicats, fut financé par l'État à hauteur de 15,2 milliards d'euros. Il se concrétisa notamment par une vague massive de préretraites à cinquante et cinquante-cinq ans, par des incitations au départ volontaire ou, pour les immigrés, au « retour au pays », ainsi que par des aides financières à la réindustrialisation et au « reclassement » des salariés. En aval des grandes implantations, tout un tissu de petites entreprises sous-traitantes et de commerces s'étiolait sans que leurs salariés ne bénéficient des mesures sociales destinées aux sidérurgistes. « À la fin de l'année 1973, note Serge Bonnet, il y avait en Lorraine 13 186 offres d'emplois et 14 216 demandes d'emplois. À la fin de 1983, il y a 2 239 offres d'emplois et 91 930 demandes d'emplois »<sup>20</sup>. Pour les sidérurgistes ainsi que pour leurs familles, le démantèlement industriel s'est étendu sur une très longue période marquée par l'incertitude et l'insécurité. Mutés de site en site à la cadence des fermetures, secoués par les annonces de mauvais résultats et la multiplication des « plans de sauvetage », hantés par la peur de voir le chef de service inscrire leur nom sur la liste des postes supprimés, beaucoup de salariés ont vécu des années durant dans l'angoisse intermittente, puis permanente, de lendemains qui n'en finissaient pas de déchanter.

Mais les effets destructeurs de ce qu'on a appelé les « restructurations » ne se limitèrent pas à l'emploi. L'activité de la filière fer/acier avait forgé l'identité d'une région assimilée au « poumon

---

<sup>17</sup> Printz (1985, nouvelle éd.).

<sup>18</sup> Creusat, Rimlinger (2002), *op. cit.*, p. 8.

<sup>19</sup> Sur les différentes restructurations de l'industrie sidérurgique française, lire Daley (1996) ; Mény, Wright (1985) ; Padioleau (1981) ; d'Ainval (1994) ; Freyssenet, Imbert (1975).

<sup>20</sup> Bonnet (1985), *op. cit.*, p. 545.

industriel » français mais aussi à un « bastion ouvrier » forçant l'attention du monde politique<sup>21</sup> ; dans les années quatre-vingt, la Lorraine devenait le symbole médiatique de l'échec et du déclin. Dans les vallées, « la sidé », comme l'appellent aujourd'hui encore les anciens salariés, constituait la principale instance de reproduction sociale. Elle pourvoyait à la formation et au logement, faisait et défaisait les carrières, imprimait son rythme en 3 x 8 à la vie domestique, organisait l'espace urbain<sup>22</sup> et façonnait le paysage par le gigantisme d'installations, ces « cathédrales d'acier » dont la démolition disloquera le cœur des villes ; autour d'entreprises intégrées (mines de fer, agglomérations, cokeries, hauts fourneaux, aciéries, laminoirs), elle produisait et délimitait des territoires géographiques relativement autonomes, à l'échelle desquels se réalisaient « les redoublements entre position professionnelle, affectation résidentielle et appartenance d'usine » et se matérialisaient « les correspondances entre espace économique et espace social »<sup>23</sup>.

La zone d'emploi de Thionville, où ont été réalisés les entretiens, agglomérât plusieurs de ces bassins. Le 23 mars 1984, elle compte au nombre des « pôles de conversion » – euphémisme administratif désignant les zones industrielles sinistrées – institués par le gouvernement Mauroy.

Sans revenir sur la genèse et les structures du paternalisme dans la sidérurgie<sup>24</sup>, on ne peut comprendre les transformations du rapport salarial et des modes de domination dans le travail sidérurgique survenues depuis trois décennies sans tenir compte de certaines spécificités.

### 1.1. Rapport salarial dans les vallées du fer à l'aube des années soixante

Vue de Paris, la Lorraine du fer des années 1950-1960 apparaît avant tout comme « l'usine où se forge la grandeur nationale »<sup>25</sup>. Des hauts fourneaux, aciéries et laminoirs lorrains sortent alors 65 % de l'acier français. Vers ce secteur stratégique, qui a échappé aux nationalisations<sup>26</sup>, convergent les regards attentifs des hauts fonctionnaires « modernisateurs » et du personnel politique.

Vue des vallées de la Fensch, de l'Orne et de la Moselle, situées entre Metz et Thionville, la Lorraine du Nord se présente d'abord comme « le pays des trois frontières » partagées avec la Belgique, l'Allemagne, et le Luxembourg ; un territoire travaillé par l'histoire, celle de deux annexions à l'Allemagne. La Moselle fut rattachée au *Reich* de 1870 à 1918 puis occupée de 1940 à 1945. À Hayange, l'inscription « *Kaiserliches Postamt* » reste gravée en lettres gothiques au fronton du bureau de poste. Des frontières invisibles scindent aussi la Moselle ou la séparent de ses voisins,

---

<sup>21</sup> En témoignent les visites répétées des ténors politiques parisiens dans le bassin de Longwy et dans les vallées de la Fensch et de l'Orne avant les élections de 1978 et 1981, ainsi que les multiples références à la sidérurgie lorraine dans les discours électoraux de cette époque. Le premier voyage officiel en province du président de la République élu en 1981 fut à destination de Longwy (13 octobre). Lire Bonnet (1985).

<sup>22</sup> La plupart des équipements et des infrastructures urbains étaient liés aux entreprises sidérurgiques, comme par exemple les compagnies de transport par bus.

<sup>23</sup> May (1988), *op. cit.*, p. 31.

<sup>24</sup> Lire à ce sujet Noiriel (1984) et (1988), *op. cit.*, pp. 18-35.

<sup>25</sup> Belleville (1963), *op. cit.*, p. 83. La construction des installations sidérurgiques côtières de Dunkerque, à la fin des années cinquante, et de Fos-sur-Mer au milieu des années soixante, tend toutefois à déposséder la Lorraine de son quasi-monopole de la production sidérurgique en France. Les usines côtières permettaient de réduire les coûts de transport du minerai de fer « exotique » plus riche en fer mais importé du Brésil ou de Mauritanie, qui remplace le minerai lorrain. Le VI<sup>e</sup> Plan (1970-1975) formalisait cette orientation toute entière tournée vers la compétitivité, mais ce n'est que le 12 avril 1972 que le président de la République Georges Pompidou officialisera au cours d'un voyage à Nancy et Metz « l'abandon » de la sidérurgie lorraine au profit de la sidérurgie sur l'eau.

<sup>26</sup> La Moselle ayant été annexée à l'Allemagne entre 1940-45 et le patronat sidérurgique lorrain considéré comme résistant, le projet de nationalisation de l'industrie du fer ne fut pas tenu pour prioritaire à la Libération. Les usines étaient d'ailleurs sorties presque intactes du conflit. La nationalisation de la branche figurait toutefois au programme de la Résistance, et le PCF déposera un projet de loi en ce sens le 12 décembre 1946. La rationalisation de la production et de l'organisation capitaliste de la sidérurgie, tentée par la Commission de modernisation de la sidérurgie avec l'appui de la CGT, se heurtera au conservatisme des maîtres de forges. Lire Mioche (1987), *op. cit.*, pp. 249-257.

notamment meurthe-et-mosellans. Frontière linguistique, aussi, qui fractionne les bassins houillers germanophones, la zone sidérurgique bilingue et le bassin ferrifère francophone. Frontière juridique également : en Alsace-Moselle, le Concordat de 1801 est toujours en vigueur, la loi de 1905 sur la séparation de l'Église et de l'État étant intervenue en période d'annexion ; la loi Falloux est toujours appliquée ; les régimes de retraites et de sécurité sociale comportent des spécificités. Frontière politique, enfin : durant l'annexion, l'irrédentisme mosellan consistant à rejeter tout ce qui venait d'Allemagne s'est d'abord appuyé sur les notables mis en place par les maîtres de forges. Or, parmi les importations allemandes, figurait le syndicalisme. Ce furent en effet les ouvriers des usines allemandes implantées en Moselle dans le cadre de la « germanisation » qui développèrent les sections locales. Ce furent aussi les militants venus de la Ruhr qui structurèrent le mouvement socialiste mosellan, puis, après 1920, le PCF. À Hagondange, où avait été implantée une usine Thyssen, un maire « rouge » est élu dès 1924 – la municipalité restera communiste jusqu'en 1995. Dès lors, comme le souligne Pierre Belleville, « l'anti-syndicalisme des De Wendel pouvait se teinter de patriotisme ». Isolés dans leurs cités ouvrières, les militants sociodémocrates peinèrent à étendre leur action au-delà de leurs points d'ancrage et à gagner les faveurs d'une classe ouvrière indigène sensible au paternalisme tricolore des maîtres de forges contempteurs des « grèves boches ». Tandis qu'en Meurthe-et-Moselle – à Longwy notamment – les bases du syndicalisme et du communisme furent posées par des immigrés italiens d'inspiration anarcho-syndicaliste puis anti-fasciste, le « communisme du fer mosellan », lui, repose sur une base allemande d'inspiration social-démocrate, consolidée d'effectifs italiens paradoxalement recrutés par les De Wendel pour contrer « l'invasion prussienne ». Le « communisme syndical »<sup>27</sup> se développera en dents de scie d'abord dans certains bastions sidérurgiques mosellans de langue allemande, pendant le Front populaire, à la Libération, puis à partir des années soixante. En 1977, les mairies de Jœuf, de Thionville et de Longwy sont conquises par le PCF. L'ampleur des succès électoraux du communisme syndical restera toutefois moins marquée dans les vallées de la Fensch et de la Moselle, où l'influence du parti socialiste ira croissante, que dans la zone de Longwy et dans les communes minières de la vallée de l'Orne<sup>28</sup>. Sur la frontière départementale se superpose une polarisation socioprofessionnelle qui oppose mineurs de fer et sidérurgistes. Si la CGT et le PCF s'épanouiront dans les communes peuplées de mineurs et comportant une forte proportion d'habitants d'origine italienne, ils seront moins vivaces dans les cités sidérurgiques<sup>29</sup>, en particulier autour des usines du groupe De Wendel.

Car, dans les vallées de la Fensch, de la Moselle et de l'Orne, sont encore présents au début des années soixante les vestiges d'un système paternaliste qui, malgré les conquêtes sociales du Front populaire, de la Libération, malgré les grandes grèves de 1947-1953 et l'ascension du PCF, maintient, *via* la mise sous tutelle d'une partie de la vie locale, les conditions d'un intérêt ouvrier à la perpétuation du rapport salarial. Le « contrôle total », caractérisé par « une prise en charge de l'ensemble des secteurs de l'existence ouvrière »<sup>30</sup> s'est étiolé. Mais le périmètre du territoire De Wendel comporte encore de petites villes organisées autour d'une usine sidérurgique intégrée, où les salaires versés par l'usine retournent à l'usine en passant par les caisses de l'économat.

S'il enserme la vie d'une poigne moins ferme qu'au début du siècle, le paternalisme sidérurgique du sillon mosellan conserve au début des années soixante une emprise certaine sur les instruments de production économique et de reproduction sociale. Il pourvoit à la reconstitution, à l'entretien et au remplacement de la force de travail, ou, du moins, de la fraction centrale du groupe ouvrier local

<sup>27</sup> Selon Serge Bonnet, « le communisme lorrain est un communisme syndical. C'est là où la CGT est forte que les voix communistes progressent, que les effectifs du PCF sont le plus élevés et le moins instables ». Bonnet (1972), pp. 359-360 ; sur le bilan électoral du PCF en Lorraine, lire p. 332 et suivantes.

<sup>28</sup> Lire Roth (1985), *op. cit.*, pp. 127-130.

<sup>29</sup> On sait qu'au sein du monde du fer, tout oppose les mineurs et les sidérurgistes : risques de décès, autonomie dans le travail, origine ethnique, rapport à la hiérarchie, cohésion du groupe, avantages en nature fournis par l'employeur, sainte Barbe contre saint Éloi, etc.

<sup>30</sup> Noiriel (1988), *art. cit.*, p. 30.

constituée d'ouvriers « établis »<sup>31</sup> dont il encadre les biographies en prodiguant centres de formation, cliniques, logements, loisirs, etc.

Pour ce noyau de la classe ouvrière locale, on entre et on fait carrière « chez De Wendel » ou à l'usine locale comme on accomplit un « destin social », celui de cette « génération singulière » décrite par Gérard Noiriel : enracinés de longue date, marqués par l'hérédité ouvrière et partageant les mêmes expériences fondatrices, nombre de sidérurgistes n'associent plus la réussite sociale au changement de condition mais à l'entrée de leurs fils dans la catégorie des ouvriers qualifiés<sup>32</sup>. Le centre d'apprentissage d'usine à 14 ans joue le rôle d'instance de socialisation des garçons cependant que le taux d'activité féminin ne dépasse pas 20 %. Dès lors, la position dans la hiérarchie professionnelle tient souvent lieu de position sociale, et ce d'autant plus qu'outre le salaire, nombre d'avantages en nature (maison, jardin, chauffage, etc.) sont indexés sur l'indice professionnel.

### Un destin social : « *mon père m'a dit : tu vas à l'usine* »

« Moi, quand j'ai eu 14 ans, ce que je voulais faire en fait, c'était mécanicien auto. C'est ce qui me plaisait : mécanicien auto. Et puis à l'usine, on avait notre propre centre d'apprentissage. Et là ils formaient des ajusteurs mécaniciens et des électriciens. Deux possibilités. Mon père m'a dit : "bon, tu feras mécanicien, mais à l'usine". Parce que c'était comme ça. Il se passait une chose c'est qu'en usine, dans toutes les petites usines du coin, c'était l'usine de famille, c'est pour ça que ça allait de génération en génération. Et ce que je te dis, c'est vrai : le père qui travaillait, quand il avait des enfants, ses enfants, il fallait qu'ils aillent à l'usine. Autrement, ils étaient mal vus. Même leur carrière était compromise. C'était comme ça. C'était logique. Moi, tous les copains que j'ai eus, ils ont tous travaillé en usine. Quand je dis tous, je ne vois pas lequel n'a pas été en usine. Même s'il est parti après. Mais à 90 %, ils sont tous restés, comme moi, en usine. Donc le père déjà, si il voulait être bien vu, il fallait que le fils aille en usine. On lui faisait comprendre. Il pouvait même être convoqué par le directeur de l'usine pour dire, c'était un peu un chantage : "écoute, si tu veux avoir une petite progression, ton fils rentre en usine". Donc moi, quand j'ai voulu bosser, mon père m'a dit : "tu vas à l'usine faire mécanicien". Bon, c'est pas que je le regrette. Mais je voulais faire mécano auto. Et je suis rentré en apprentissage à 14 ans. » [Sidérurgiste, ouvrier P 3 né en 1950, père sidérurgiste. Entretien août 2002]

Dans le même mouvement, le paternalisme rejette à la marge les immigrés derniers entrants, généralement embauchés comme manœuvres, « à tel point que l'on peut dire que si le système n'existe que grâce à eux, il est aussi tourné contre eux. »<sup>33</sup> Les vagues d'immigration italienne, polonaise, ukrainienne du début du siècle, puis, à partir de 1945, à nouveau italienne, portugaise, espagnole et maghrébine, n'ont pas seulement donné naissance au proverbe selon lequel « le Lorrain, il descend du train ». Tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, le patronat sidérurgique use de la main d'œuvre étrangère comme d'une variable d'ajustement du « marché » de l'emploi, mais aussi comme d'un instrument de division du groupe ouvrier. La stratégie d'opposition entre travailleurs français et travailleurs immigrés se réalise à travers la mise en place systématique d'un « double marché du travail » (Noiriel). Parallèlement, l'exaltation du sentiment nationaliste constitue « un moyen efficace pour souder l'alliance du patronat avec les classes moyennes »<sup>34</sup>.

<sup>31</sup> La catégorie des ouvriers « établis » qu'on utilisera par la suite pour faciliter l'écriture se compose principalement de travailleurs issus de la paysannerie et de l'artisanat lorrain progressivement prolétariés à la fin du XIX<sup>e</sup> et au début du XX<sup>e</sup> siècle ; de sidérurgistes d'origine allemande implantés en Moselle durant l'Occupation (1870-1918) ; d'ouvriers issus des différentes vagues d'immigration italienne, ukrainienne, polonaise, etc., installés depuis deux ou trois générations et « intégrés » notamment à la suite de la Deuxième Guerre mondiale ; de salariés originaires d'autres régions françaises venus s'embaucher dans la sidérurgie. À ce « cœur » du groupe ouvrier, enraciné localement et naguère caractérisé par son intégration au système paternaliste, s'opposent par exemple les immigrés derniers entrants, c'est-à-dire, à partir des années soixante, des Espagnols, des Portugais et, surtout, des Maghrébins. Mais la catégorie des « établis » est en réalité très hétérogène, traversée par de puissantes oppositions relatives à l'origine ethnique (français / immigrés), à l'origine sociale et à la profession initiale des immigrants, aux prises de positions politiques (exilés italiens antifascistes et émigrants russes fuyant la révolution d'Octobre), mais aussi, bien sûr, à la qualification et la position dans la hiérarchie professionnelle, etc. Lire à ce sujet Noiriel (1984).

<sup>32</sup> Lire Noiriel (1986, réédition 2002), chapitre 6.

<sup>33</sup> Noiriel (1988), *art. cit.*, p. 32.

<sup>34</sup> Noiriel (1986), *op. cit.*, p. 203.

À partir des années cinquante, l'idéologie traditionnelle des maîtres de forges (religion, travail, famille, patrie) se redéploie autour du culte de la technologie et de « l'intérêt supérieur » de l'entreprise. Les performances de l'établissement soudent l'union de la « grande famille » qu'est censé former l'ensemble du personnel. L'idéologie du « progrès technique » véhiculée par la presse patronale trouve dans la population ouvrière un écho d'autant plus fort que le niveau de vie des sidérurgistes s'accroît sensiblement entre les années cinquante et soixante-dix. Des rivalités entre établissements, entretenues par les directions, s'ancrent peu à peu dans les structures mentales des salariés. La modernisation de l'appareil de production engagée après-guerre s'accompagne d'une individualisation du mode de domination. À la gestion paternaliste de la force de travail se substitue la domination douce des départements de « ressources humaines », d'abord dans les unités de production les plus modernes puis, à la fin des années soixante-dix, dans l'ensemble des sites. C'est désormais sur les qualifications professionnelles et l'« implication » personnelle (qu'institutionnalisera à la fin des années soixante-dix, la mise en place progressive du « *management participatif* ») que repose de plus en plus le système de promotion sociale.

### On achète la tête des ouvriers

« Pendant des décennies, il y avait dans l'entreprise ce qu'on appelait le premier collègue des ouvriers à qui on ne demandait pas d'adhérer à un projet d'entreprise. Ils étaient tenus de façon matérielle par le paternalisme. Pour fidéliser les salariés, on leur louait des maisons à bas prix, on faisait bénéficier à leurs enfants un certain nombre d'avantages. Mais on ne leur achetait pas leurs têtes ; ils étaient libres de penser ce qu'ils voulaient. Par contre, les chefs, les maisons de maîtrises, eux ils devaient adhérer au projet d'entreprise, même si ça ne s'appelait pas comme ça à l'époque. Il fallait qu'ils soient des collaborateurs fidèles, collaborateurs dans tous les sens du terme, avec les patrons. Mais avec la crise, depuis les années 70-75, les employeurs se sont rendu compte qu'ils ne pouvaient plus fidéliser le salarié d'un point de vue matériel. Au contraire, ils encourageaient la flexibilité, la mobilité. Dans le même temps, ils se sont mis à demander aux salariés les moins impliqués dans la gestion elle-même, aux exécutants, d'adhérer au projet d'entreprise. Et on commence à faire jouer les sentiments des gens pour faire marcher les entreprises. On valorise le logo, on organise des grandes rencontres où le patron est une sorte de gourou, qui donne une vision sentimentale de l'entreprise. On achète la tête des ouvriers. On leur demande de dépenser leurs muscles, mais en plus d'aimer leur entreprise, d'aimer leur travail. Alors, ça n'empêche pas la précarité et ça donne parfois des situations bizarres comme chez nous à Acier<sup>35</sup> : on venait tous d'entreprises différentes où on avait commencé à nous inculquer une culture de boîte, et un jour on nous dit : “ c'est fini, vous ne vous appelez plus Métal, vous ne vous appelez plus Fer, vous vous appelez Acier ”. Alors pendant des années on nous refait du matraquage pour nous expliquer : “ vous êtes Acier, vous êtes fiers d'être Acier, c'est formidable ! ” On nous colle des logos partout, on nous achète des bleus avec des logos dans le dos, on sponsorise des équipes de hand-ball pour montrer que Acier, c'est quelque chose qui existe... Et puis maintenant, ça y est, on va passer Fer. Et on nous dit : “ il faut que vous soyez fiers, vous allez devenir Fer ”. Alors d'un côté on précarise et de l'autre on essaye d'acheter des valeurs qui ne sont plus des valeurs de muscles, mais des valeurs d'intelligence et de sensibilité. Les patrons s'intéressent aux sentiments des salariés. Ils veulent leur acheter leurs sentiments maintenant, c'est nouveau.

Alors les ouvriers ressentent ça de manière assez contradictoire. D'un côté, ils trouvent des avantages : demander à des salariés de s'organiser pour faire des cercles de qualité, il y a un côté intéressant. Être payés à réfléchir et à concevoir des choses, on leur demandait jamais. Et c'est séduisant. Il vaut mieux passer deux heures dans un bureau avec des collègues à imaginer quelque chose que de passer deux heures avec un balai et une pelle, pour caricaturer. De l'autre côté, je pense globalement, que les gens ne sont pas dupes. Ils se rendent bien compte qu'il y a une part de cinéma et que, sur le fond, les choses n'ont pas vraiment changé. Mais ils acceptent d'entrer dans cette mécanique parce qu'ils en tirent aussi des avantages. En particulier quand on s'adresse à l'intelligence de quelqu'un, aux sentiments, il se sent valorisé. » [Permanent syndical CFDT, ancien OP, père sidérurgiste. Entretien février 1996]

Les vallées du fer forment enfin un *milieu* dont l'enclavement et l'apparente homogénéité sociale frappent le visiteur. Les étroits sillons industriels hérissés d'installations s'étendent sur des dizaines de kilomètres. Entre deux vallées, les voies de communication sont rares. On franchit rarement les

<sup>35</sup> Les noms des entreprises ont été modifiés.

collines, « on ne sort pas de sa vallée », comme on peut encore l'entendre aujourd'hui. À l'aube des années soixante, l'écrasante majorité des hommes actifs sont ouvriers et travaillent directement ou indirectement dans la sidérurgie. Les cadres supérieurs, ingénieurs et parfois même les techniciens sont souvent recrutés par voie de presse dans d'autres régions. Parmi les ouvriers, les OS représentent la majorité des troupes. Mais tandis que la proportion d'OP grimpe entre 1960 et 1970 (de 31,5 % à 37, 2 %), celle des manœuvres s'effondre sous l'effet de l'automatisation (18,3 % à 9,1 %)<sup>36</sup>.

Facteur supplémentaire d'enclavement du monde du fer, le travail posté – les « feux continus » – dont la fréquence s'accroît dans les années soixante : « La sidérurgie est installée dans le rythme des 3 x 8. Les rapports familiaux se bâtissent autour des horaires, les enfants connaissent des semaines avec père (quand il est « du matin ») ou sans père. La vie sociale, la vie militante, par exemple, en est gênée, ralentie, mais en même temps elle s'y adapte. [...] Les 3 x 8 isolent la zone de la sidérurgie, et à l'intérieur de cette zone, ceux qui ne sont pas personnellement concernés par les 3 x 8, les enseignants par exemple »<sup>37</sup> En avril 1976, près de 60 % des ouvriers sidérurgistes lorrains travailleront en feux continus<sup>38</sup>.

Ces différents éléments dessinent un prolétariat du fer structuré, dans les années cinquante/soixante, autour de deux oppositions caractéristiques d'un état du monde industriel.

En premier lieu, une division sexuelle très marquée entre un travail salarié masculin générateur de plus-value et un travail domestique féminin défini comme « improductif ». En 1962, moins d'une lorraine sur cinq âgée de 20 à 60 ans et résidant dans les bassins sidérurgiques ou miniers est active, même si les passages à l'usine, entre l'école et la maternité, sont fréquents. Assignées à résidence, les compagnes de sidérurgistes étaient confinées au travail domestique. Éducation et garde des enfants, soins aux vieux, entretien et approvisionnement du ménage, comptabilité, relations de voisinage et parfois culture d'un lopin de terre sont en quelque sorte sous-traités aux femmes au foyer. À la fin des années cinquante, l'équipement ménager des logements sidérurgiques ne s'effectuera paradoxalement qu'au prix d'un renforcement de la polarisation sexuelle du travail : pour financer l'eau chaude, la machine à laver ou le réfrigérateur qui allègent le labeur exténuant des ménagères, l'homme devra multiplier les heures supplémentaires en semaine comme le dimanche.

La seconde opposition différencie le cœur du groupe ouvrier local et les immigrés derniers entrants dans un contexte de « plein emploi ». Ce principe de hiérarchisation structure la distribution des qualifications professionnelles, des revenus, des conditions de vie et des chances de progression hiérarchique. Schématiquement, le « double marché du travail » isole, d'un côté, les travailleurs « établis », enracinés, vivant en ménage dans les cités d'usines et bénéficiant des infrastructures paternalistes ; ouvriers qualifiés, souvent titulaires d'un CAP obtenu dans un centre d'apprentissage d'usine ou d'un bon indice dans la grille de promotion interne, ils monopolisent les postes d'encadrement ou ceux des métiers les plus prisés (dépannage, entretien). Ils peuvent espérer finir leur carrière comme P 2, P 3 ou contremaître. De l'autre côté, les travailleurs immigrés, souvent célibataires, regroupés dans des foyers à l'écart des cités ouvrières, embauchés comme manœuvres pour des salaires assez bas, sans espoir de progression vers les carrières d'ouvriers professionnels et parfois soumis au racisme des petits chefs. Dans les années soixante, tandis que les Italiens des première et seconde vagues sont enracinés dans le groupe des « établis » et facilitent l'installation de leurs compatriotes nouveaux entrants d'après-guerre, ce sont les migrants maghrébins arrivés en Lorraine à partir de 1947 qui sont rejetés aux marges du système. Entre 1960 et 1970, la proportion des Nord-africains parmi les travailleurs immigrés de la sidérurgie française passe de 24,3 % à

<sup>36</sup> Données pour l'ensemble de la sidérurgie française. Henri Segré (1972), pp. 119-140, spt. pp. 121-123.

<sup>37</sup> Belleville (1963), *op. cit.*, pp. 66-67.

<sup>38</sup> Noiriel (1984), *op. cit.*, p. 354.

36,1 %, tandis que celle des Italiens régresse de 42,8 % à 34,3 %<sup>39</sup>. Les tensions générées par la guerre d'Algérie ne favoriseront pas, on s'en doute, leur intégration de plein droit avant que le chômage ne les chasse en priorité des usines.

Les transformations survenues au cours des décennies suivantes vont profondément bouleverser la donne : avec la destruction de la sidérurgie et des vestiges du paternalisme, l'industrie « masculine » perd sa prédominance au profit d'un secteur tertiaire souvent précaire et dominé par les femmes. Une recomposition du « cœur » de la classe ouvrière locale s'opère autour d'un binôme ouvriers/employées dépourvu d'identité propre et de visibilité sociale. Simultanément, le chômage de masse va pousser une partie des actifs vers les bassins d'emplois transfrontaliers, transformant une fraction significative des ouvriers « établis » et de leurs enfants en émigrants laborieux.

## 1.2. Restructurations industrielles et restructuration de l'espace social

En 1986, la part de la sidérurgie lorraine dans la production française d'acier n'était plus que d'un tiers, moitié moins qu'en 1960. Les restructurations massives de l'appareil productif lorrain, naguère basé sur la sidérurgie, les mines et le textile, ont conduit à plus de 180 000 suppressions d'emplois dans ces secteurs entre 1962 et 1999. Au cours de cette période, les effectifs des activités « historiques » ont été divisés par dix et le total des emplois industriels a fondu de 43 %<sup>40</sup>. La saignée s'est opérée par à-coups, affectant d'abord les mines de fer à partir de 1963, puis les hauts fourneaux, les aciéries, les laminoirs<sup>41</sup>, dans un mouvement vers l'aval de l'activité. Elle se poursuit encore. Après les coupes franches des années 1975-1987, la crise économique consécutive à la guerre du Golfe débouche sur une nouvelle hémorragie d'effectifs : entre 1989 et 1993, l'industrie mosellane a perdu plus de 12 % de ses salariés (12 000 emplois). À la fin des années quatre-vingt-dix et au début du siècle, les industries issues de la réindustrialisation étaient à leur tour touchées, à l'image de la construction électronique (Daewoo)<sup>42</sup>.

Jusqu'au début des années quatre-vingt, le recentrage des activités sidérurgiques dans la zone d'emploi de Thionville parvient tant bien que mal à compenser les fermetures de sites du secteur. La période suivante est marquée par l'ampleur des destructions nettes d'emplois. En 1999, la part de l'industrie dans l'emploi demeure toutefois élevée (24,7 %, 32 % avec la construction). La moitié des postes industriels sont occupés dans la production de biens intermédiaires, secteur masculin à près de 90 %<sup>43</sup>.

Encore très présente dans la vallée de la Fensch, la sidérurgie étend ses installations sur une dizaine de kilomètres. Elle salarie plusieurs milliers de personnes et génère une multitude d'emplois indirects ou de sous-traitance. Mais vingt années presque sans embauche ont laissé des traces. Les salariés sont âgés. Beaucoup attendent la retraite avec impatience. Ainsi, la moyenne d'âge des ouvriers de l'une des dernières aciéries mosellane dépasse 50 ans. Un sidérurgiste, ancien délégué syndical, relate : « Si tu fais un tour d'usine, tu vas interviewer les gens, tu vas être démoralisé : je te garantis que tout le monde va te dire, comme ça : “moi j'en ai marre, je souhaite que ça ferme. J'en ai marre. J'en peux plus”. Les gens sont fatigués en sidérurgie. Ceux de notre époque. » (Entretien août 2002). Les structures du système paternaliste ont volé en éclats, jetant leurs derniers feux dans la « reconversion » du personnel et dans la vente des maisons d'usines.

<sup>39</sup> Segré (1972).

<sup>40</sup> Creusat, Rimlinger (2002), *op. cit.*, pp. 8-10.

<sup>41</sup> La baisse des effectifs sidérurgiques dans le bassin lorrain démarre en pente douce dès 1963 et s'accélère brutalement en 1975.

<sup>42</sup> Mevel (2002), *op. cit.*, p. 10.

<sup>43</sup> Industries des produits minéraux ; industrie textile ; industries du bois et du papier ; chimie, caoutchouc, plastiques ; métallurgie et transformation des métaux ; industries des composants électriques et électroniques.

La reconversion de l'industrie lorraine en crise depuis 1963 ne s'est réellement opérée qu'au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix. La politique de redéploiement industriel centrée sur le renforcement de « l'attractivité » régionale pour les investisseurs (subventions, primes, incitations fiscales, et aménagements d'infrastructures) a fait apparaître trois nouveaux secteurs : la construction automobile, le caoutchouc-plasturgie, la construction électrique et électronique. Presque inexistantes en 1962, ces activités totalisaient près de 40 000 emplois en 1999 - très loin des pertes essuyées dans cette période par les industries « historiques ». À elle seule, la construction automobile emploie 20 000 personnes dans la région<sup>44</sup>. Un fait remarquable est la prégnance des capitaux étrangers dans les industries de reconversion mosellanes : 41,2 % des salariés de l'industrie travaillaient dans des entreprises contrôlées par des capitaux étrangers en 1997, contre 21 % en 1980<sup>45</sup>.

### 1.2.1. Vieillesse et fuite de la population

Parallèlement au dépérissement de son industrie, la Lorraine du fer vieillissait et perdait sa population. En 1975, elle comptait au nombre des régions les plus « jeunes » de France. Vingt-quatre ans plus tard, les étudiants et diplômés en quête d'un avenir stable vont s'établir ailleurs. La Moselle est le département lorrain qui a à la fois « perdu » le plus de jeunes et enregistré la plus forte progression des plus de 60 ans (+ 6 % de 1975 à 1999, contre 3 % au niveau national)<sup>46</sup>. Dans le dernier quart de siècle, le nombre d'hommes âgés de 60 à 74 ans a crû de 73 %, celui des femmes de la même tranche d'âge, de 56 %, cependant que les moins de 20 ans diminuaient d'un quart. Entre 1982 et 1999, le nombre de retraités a crû de 69 %. On comptait quatre actifs pour un retraité en 1982, la proportion n'est plus que de 2,6 en 1999. L'effet des suppressions d'emplois et des pré-retraites sur l'activité des plus de 50 ans a été massif. Dans la zone d'emploi de Thionville, le taux d'activité des 55-59 ans a été divisé par trois entre 1962 et 1990 (de 90,1 % à 31,6 %), atteignant à cette date un écart à la moyenne nationale de plus de trente-huit points. L'activité des 50-54 ans s'est elle aussi effondrée. Mais la décennie 90-99 a vu ces écarts se résorber : le taux d'activité des 50-54 ans est désormais équivalent à la moyenne nationale (autour de 90 %), tandis que celui des 55-59 ans gagne près de vingt points tout en demeurant très en dessous de la moyenne<sup>47</sup>.

Après les vagues de suppression d'emplois, le nombre de naissances en Lorraine a baissé de 20 % entre 1986 et 1993, contre 10 % pour la France entière. Aux effets du vieillissement de la population et de la baisse de la natalité s'ajoutent ceux d'un solde migratoire et démographique négatif depuis 1975. Le premier affiche un déficit de 200 000 personnes entre 1975 à 1990, soit 9 % de la population initiale<sup>48</sup>. Au total, la Lorraine a perdu 20 500 habitants au cours du dernier quart de siècle. Dans la zone d'emploi de Thionville<sup>49</sup> la population a diminué de 8,5 % en 25 ans, pour s'établir à 314 934 habitants au dernier recensement. Hayange, chef-lieu de la Fensch, a perdu le tiers de ses habitants depuis 1968. On observe d'ailleurs un mouvement de population de l'Ouest, traditionnellement industriel, vers l'Est de la zone d'emploi de Thionville, plus dense en activités tertiaires et plus proche du Luxembourg.

La part des étrangers dans la population du bassin thionvillois s'est aussi effondrée, passant de 14 % en 1982 à 8 % en 1999. Mais elle reste nettement au dessus de la moyenne régionale (5,5 % en 1999<sup>50</sup>). Cette baisse s'explique à la fois par l'acquisition de la nationalité française (on compte

<sup>44</sup> Creusat, Rimlinger (2002), *art. cit.*, pp. 8-10.

<sup>45</sup> Jafra, Zins (1999), *op. cit.*, pp. 4-6.

<sup>46</sup> Muller (2001), *op. cit.*, p. 10 et (2002), *op. cit.*, p. 14.

<sup>47</sup> Mathias (2002), *op. cit.*, pp. 8-11.

<sup>48</sup> Muller (2001), *art. cit.*, p. 9.

<sup>49</sup> Zone géographique définie par l'Insee.

<sup>50</sup> Muller (2001), *art. cit.*, p. 10.

4,9 % de « Français par acquisition » en Lorraine), par les retours au pays et par les décès. En 1999, les non ressortissants de l'Union européenne représentent 51,7 % des étrangers lorrains et sont issus, pour 80 % d'entre eux, du Maghreb et de Turquie.<sup>51</sup>

### 1.2.2. L'accroissement de l'activité des femmes

L'accroissement de l'activité féminine constitue l'un des traits les plus marquants des transformations de la population active de ces vallées naguère usinières. Depuis 1975, la population active lorraine a augmenté de 12 %, taux très inférieur à la moyenne nationale (22 %)<sup>52</sup>. Le bassin d'emploi de Thionville comptait près de 136 000 actifs en 1999. Mais, tandis que le nombre d'hommes actifs a chuté de 8 % depuis 1982, celui des actives s'est accru de 45 %. Le taux d'activité des Lorraines de 20 à 59 ans est ainsi passé de 32,3 % en 1962 à 69,8 % en 1999, réduisant l'écart à la moyenne nationale de 12,3 points à moins de cinq points<sup>53</sup>.

Dans le bassin de Thionville, seules 20,8 % des femmes de 20-59 ans étaient actives en 1962 ; elles sont aujourd'hui 68,2 %. Les tranches d'âge élevées sont particulièrement concernées par cette évolution : si le taux d'activité des 20-39 ans gagne dix-huit points entre 1982 et 1999, celui des 40-59 ans bondit de plus de trente-six points. Le nombre d'actives de plus de 45 ans a presque doublé dans les années quatre-vingt-dix. Mais, comme le note le rapport du Conseil économique et social de Lorraine, « bien que la progression des actifs salariés soit essentiellement due à la hausse des actifs féminins, la Moselle reste le département lorrain ayant le plus faible taux de féminisation »<sup>54</sup>, ce qu'explique entre autres l'importance résiduelle du secteur industriel.

Dans la période récente s'amorce, en Lorraine, une baisse très nette du taux d'activité des jeunes, et surtout des jeunes femmes. Cet effet de l'allongement de la durée des études (et de la difficulté à intégrer le monde du travail) est également perceptible dans la tranche d'âge 20-24, où le taux d'activité décroît également<sup>55</sup>. Une évolution semblable est à l'œuvre dans le bassin de Thionville.

### 1.2.3. La tertiarisation de l'économie locale

La mise au travail des Lorraines est corrélative de la montée en puissance du secteur des services. Tant que prédominait l'activité sidérurgique, les débouchés professionnels étaient pratiquement inexistants pour les femmes du milieu ouvrier. La part du tertiaire dans l'emploi total du bassin sidérurgique a pratiquement triplé depuis 1962, passant de 24 % à près de 70 % en 2000. Cependant, la croissance des services en Lorraine n'est spectaculaire qu'au regard du déclin industriel. Ainsi, l'augmentation de 39 % des emplois tertiaires entre 1975 et 1999 reste faible comparée au bond de 53 % enregistré au plan national dans le même temps<sup>56</sup>. La tertiarisation s'est néanmoins traduite par un développement aigu des services aux particuliers, de l'« éducation - santé - action sociale », des services aux entreprises, et du commerce de détail.

À l'intérieur de la zone d'emploi de Thionville, la croissance du nombre d'employés de services aux particuliers dépasse 73 % entre 1990 et 1999. Si l'ensemble du secteur « services aux particuliers » est en croissance, l'augmentation du taux d'activité des femmes et la multiplication des familles monoparentales ont sensiblement intensifié le recours aux « services personnels et domesti-

<sup>51</sup> Counot (2000), *op. cit.*, p. 9.

<sup>52</sup> Muller (2001), *art. cit.*, p. 11.

<sup>53</sup> Mathias (2002).

<sup>54</sup> Mevel (2002), *op. cit.*, p. 9.

<sup>55</sup> Au cours de la décennie quatre-vingt-dix, il passe de 60,4 % à 49,8 % chez les femmes et de 67,4 % à 58,9 % chez les hommes. Voir Counot (2000), *art. cit.*, p. 11.

<sup>56</sup> Creusat, Rimlinger (2002), *op. cit.*, p. 10.

ques ». En région Lorraine, comme dans l'ensemble de la France, les professions dont les effectifs ont le plus augmenté entre 1990 et 1999 sont celles d'assistantes maternelles, gardiennes d'enfants et travailleuses familiales, (+ 11 663 emplois en Lorraine), professions féminines à 99 %. Le vieillissement de la population et la croissance du secteur de la santé entraînent également une hausse du nombre d'emplois d'aides-soignants (93 % de femmes), d'infirmiers salariés (90 % de femmes), d'agents de service hospitalier (88 % de femmes), d'employés de maison et femmes de ménage chez les personnes âgées (99 % de femmes). Le secteur de l'action sociale et de l'animation socio-culturelle connaît lui aussi un essor important, ses effectifs lorrains doublant entre 1999 et 1990. L'évolution est comparable à celle observée au niveau national mais elle se conjugue en Lorraine, on l'a vu, avec la décrue d'un secteur industriel beaucoup plus prégnant. Depuis dix ans, au pays des « hommes du fer », « les métiers principalement féminins sont ceux qui ont créé le plus d'emploi »<sup>57</sup>.

Dans le domaine des services aux entreprises, ce sont les services opérationnels qui affichent la plus forte montée en puissance depuis 1990 : nettoyage, transport et logistique, gardiennage, maintenance, manutention. L'externalisation de ces activités naguère intégrées aux entreprises aboutit à ce résultat : selon le Conseil économique et social de Lorraine, le tertiaire « industriel » représentait en 2000 près de 10 % de l'emploi salarié total de la région<sup>58</sup>. Ces métiers plutôt masculins, souvent ouvriers et fréquemment intérimaires sont généralement sous-traités à de petites sociétés ; le nombre d'indépendants prestataires de services de moins de dix salariés a d'ailleurs pratiquement doublé en Lorraine entre 1990 et 1999.

Le dynamisme du commerce de détail en grandes surfaces s'est construit aux dépens des petits commerces (deux salariés au plus) dont les effectifs ont chuté de 36 % entre 1990 et 1999. En 2000, la grande distribution employait ainsi 60 % des salariés du commerce de détail alimentaire<sup>59</sup>, majoritairement des femmes jeunes. Supermarchés et hypermarchés n'ont cessé de s'implanter en Lorraine depuis vingt-cinq ans. En 2000, on dénombrait 56 hypermarchés et 407 supermarchés (+ 35 % depuis 1990).

Nouveaux métiers salariés et secteurs en croissance se caractérisent à la fois par leur féminisation (service domestiques, commerce de détail), leur fragilité (dépendance aux « donneurs d'ordres » dans les services opérationnels), leur précarité et leur pénibilité. Ce sont aussi des métiers mal payés, avec un niveau de rémunération très inférieur au salaire moyen lorrain<sup>60</sup>. Par exemple, au niveau national, le salaire net moyen des assistantes maternelles agréées salariées par des particuliers était en 2002 de 631 euros pour celles qui travaillent à plein temps, soit moins de la moitié du salaire moyen des salariés du privé à temps plein et 70 % du Smic. Toujours en 2002 le salaire horaire moyen de l'ensemble des assistantes maternelles correspondait à deux tiers du Smic horaire. Ces travailleuses domestiques sont aussi plus âgées que l'ensemble des salariés du privé (45 ans contre 39 ans en moyenne), moins diplômées (13 % détiennent un titre supérieur ou égal au bac contre 43 %) et travaillent en moyenne 46 heures hebdomadaires lorsqu'elles sont salariées à temps plein<sup>61</sup>. Plus généralement, comme le montrait une analyse de la segmentation des emplois dans les activités de service<sup>62</sup>, « les emplois les plus « défavorisés » se situent dans les hôtels, cafés et restaurants, les services personnels ainsi que dans l'administration d'immeubles résidentiels (gardiennage en particulier), et, pour les services aux entreprises, dans les activités de courrier privé, de sécurité,

<sup>57</sup> Petit (mars 2002), *op. cit.*, p. 23, d'où sont tirées la plupart des données du paragraphe suivant.

<sup>58</sup> Conseil économique et social (2000), *op. cit.*, p. 101.

<sup>59</sup> Vignon (2002), *op. cit.*, p. 7.

<sup>60</sup> Sauf les transports et certains métiers du secteur « éducation-santé-action sociale », dont les salaires se situent juste en dessous de la moyenne lorraine. Petit (novembre 2002), *op. cit.*, p. 11.

<sup>61</sup> Algava, Ruault (2003).

<sup>62</sup> Cases, Missègue (2001), *op. cit.*, pp. 81-108.

de gardiennage et de nettoyage ou le conditionnement à façon. Le personnel y est très majoritairement peu qualifié, les temps partiels et contrats courts y sont fréquents, se traduisant par un volume de travail plus faible, les rémunérations basses et le taux de départ important. [...] Cette activité figure évidemment dans le groupe des emplois les moins stables et des salariés les plus mobiles [...]. Les qualifications y sont majoritairement ouvrières (malgré sa forte croissance, l'intérim chez les cadres reste marginal) et corrélativement, les rémunérations y sont relativement basses. » À l'autre pôle des activités de services, les emplois les plus « favorisés » se trouvent dans les services informatiques, les services dits « professionnels » (activités comptables, juridiques, conseil), la recherche-développement, certaines activités immobilières, les métiers de l'audiovisuel.

Dans la zone d'emploi de Thionville, la part du tertiaire est passée au cours de la décennie quatre-vingt-dix de 58,3 % à 67,2 %. Tandis que le nombre d'actifs occupés dans l'industrie chutait de 11 %, le volume des emplois de service augmentait de 31 %, soit près de 20 000 actifs occupés dans le tertiaire supplémentaires. La majorité des hommes du bassin travaillent désormais dans le tertiaire alors qu'ils n'étaient que 43,6 % en 1990. Quant aux actives, plus de 87 % d'entre elles exercent dans ce secteur. La concentration du travail féminin est telle que plus de 80 % des femmes travaillent dans cinq domaines : l'« éducation-santé-action sociale » (30 %), le commerce (18 %), les services aux entreprises (11 %) et aux particuliers (11 %), l'administration (10 %).

#### 1.2.4. La structure socioprofessionnelle du bassin d'emploi de Thionville

En dépit de la destruction des emplois industriels et de la croissance du tertiaire, la population active lorraine, et plus encore celle de la zone d'emploi de Thionville, conserve ses spécificités socio-professionnelles : forte proportion d'ouvriers ; faible part des cadres et professions intellectuelles supérieures. D'un côté, la population ouvrière du bassin de Thionville s'effondre en volume et en taux depuis 1975. De l'autre, les ouvriers, dont les deux tiers sont qualifiés, demeurent en 1999 la catégorie la plus représentée, avec un écart à la moyenne nationale de plus de sept points. Symétriquement, la part des employé(e)s s'accroît sous l'effet de l'entrée en activité des femmes, dépassant même la moyenne nationale. La part des classes populaires, définies ici par l'agrégat employés + ouvriers, n'a que faiblement baissé depuis vingt ans (de 70,6 % en 1982 à 66 % en 1999).

Quant au nombre de cadres et professions intellectuelles supérieures, il s'est considérablement accru en volume depuis 1982 (+ 77 %), mais leur proportion parmi les actifs reste moitié moindre qu'en moyenne métropolitaine.

Population active totale, part en pourcentage	ZE Thionville	ZE Thionville	ZE Thionville	France
	1982	1990	1999	1999
Agriculteurs, exploitants agricoles	1,3	0,9	0,5	2,5
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	5,3	5,5	4,4	6,4
Cadres et professions intellectuelles sup.	4,3	5,7	6,9	12,1
Professions intermédiaires	18,4	20,1	22,2	22,1
Employés	25,4	29,0	31,7	29,9
Ouvriers	45,2	38,7	<b>34,3</b>	<b>27,0</b>
Total des actifs	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Insee, recensements.

La morphologie socioprofessionnelle de la population active du bassin de Thionville ne s'éclaire que distribuée par genre : un homme actif sur deux est ouvrier, tandis que près de 60 % des actives

sont employées, proportions très supérieures aux moyennes lorraine et française. Symétriquement, 78 % des employés sont des femmes et 84 % des ouvriers sont des hommes, conformément cette fois à la moyenne nationale. L'un des principes organisateurs du monde du travail populaire à Thionville (hommes-ouvriers / femmes inactives) s'est reconfiguré autour d'une opposition femmes-employées / hommes-ouvriers, dans un contexte d'accroissement de la quantité de travail féminin et de tassement du travail masculin, mais à volume presque constant depuis vingt ans<sup>63</sup>.

Population active totale, part en pourcentage	Thionville 1999		Lorraine 1999		France 1999	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agriculteurs, exploitants agricoles	0,7	0,4	2,1	1,0	3,1	1,7
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	5,3	3,3	6,3	3,4	8,3	4,1
Cadres et professions intellectuelles sup.	8,8	4,4	10,8	6,4	14,6	9,2
Professions intermédiaires	23,6	20,2	21,1	21,7	21,2	23,1
Employés	11,5	<b>58,6</b>	12,0	52,6	13,0	49,9
Ouvriers	<b>50,2</b>	13,2	47,6	14,8	39,9	11,9
Total des actifs	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Muller (2002), *op. cit.*, p. 13 ; pour la zone d'emploi de Thionville, calculs à partir des données du recensement 1999.

Dans la ville où a été réalisée une monographie (voir en annexe), plus de 65 % des hommes actifs sont ouvriers ; la part des ouvriers et employés dans la population active dépasse 72 % - quinze points de plus qu'en moyenne nationale (57 %) -, tandis que celle des cadres et professions intellectuelles supérieures atteint à peine 2,6 %. À Hayange, chef-lieu de la vallée de la Fensch comptant 6 300 actifs, 56 % des hommes sont ouvriers, 70 % des femmes sont employées, et les cadres et professions intellectuelles supérieures n'atteignent pas les 4 %.

Les institutions qui génèrent la présence d'une bourgeoisie diplômée sont absentes du bassin : pas de pôle universitaire (localisé à Metz et surtout à Nancy), pas de grandes agglomérations et donc pas de grands centres urbains où se concentrent les administrations et les activités culturelles ; à l'exception de la municipalité de Thionville, la plus peuplée du bassin, où se mesure d'ailleurs une proportion de cadres et professions intellectuelles supérieures conforme à la moyenne nationale.

### 1.2.5. Niveaux de diplômes et investissements éducatifs

Trois propriétés remarquables distinguent la population âgée de plus de 15 ans du bassin de Thionville sur le plan scolaire : une proportion élevée de sans diplôme, des investissements éducatifs massifs dans les filières techniques, un faible taux de diplômés du supérieur.

La distribution des titres scolaires par tranches d'âge et par sexe en 1999 suggère que le groupe ouvrier du bassin né avant les années quarante n'a pas pu opérer la reconversion « par le haut » de ses enfants à travers l'école, ses investissements éducatifs s'étant concentrés sur des filières techniques dont les débouchés se raréfiaient au rythme des fermetures d'usines.

<sup>63</sup> Il y avait 84 600 ouvriers et employés en 1982 pour 88 800 en 1999.

**Répartition des diplômes des habitants de la zone d'emploi de Thionville en 1999  
par tranches d'âge (en pourcentage)**

Ensemble hommes & femmes	Études en cours	Aucun diplôme	CEP	BEPC	CAP BEP	Bac, BP	BAC+2	Diplômes sup.	Total
15 à 19 ans	90,8	4,0	0,3	2,0	2,7	0,3	0,0	0,0	100,0
20 à 24 ans	30,9	9,5	0,6	5,1	25,1	18,3	8,4	2,2	100,0
25 à 29 ans	2,6	12,9	0,9	5,2	30,6	20,0	16,2	11,6	100,0
30 à 39 ans	0,2	17,3	1,9	6,5	42,8	13,5	10,8	6,9	100,0
40 à 59 ans	0,0	19,7	16,4	6,0	37,5	9,7	6,1	4,5	100,0
60 ans ou plus	0,0	43,2	30,2	3,4	17,1	3,7	1,1	1,3	100,0
Total Thionville	9,8	22,9	13,5	5,0	28,9	9,5	6,2	4,2	100,0
France 1999	11,3	17,7	15,3	7,2	22,0	10,8	7,6	8,0	100,0

Source : Insee, recensement 1999.

Dans le bassin de Thionville, la part des « sans diplôme » s'est considérablement réduite mais demeurerait de cinq points supérieure à la moyenne française en 1999. L'écart à la moyenne française se résorbe dans les tranches d'âges plus jeunes. Ainsi, chez les plus de 60 ans, l'absence de diplôme est la plus fréquente (43 %) chez les Thionvillois<sup>64</sup>, alors qu'en moyenne nationale ou lorraine, la possession d'un certificat d'études primaires (CEP) arrive en tête.

Les habitants du bassin ont investi les filières professionnelles à partir de la fin des années cinquante. Chez les 40-59 ans des deux sexes, le CAP ou le BEP constitue désormais le diplôme terminal le plus fréquent. La proportion de détenteurs de ces titres dépasse même la moyenne nationale de dix points. Mais tandis qu'un tiers des femmes de cette classe d'âge ont obtenu un CAP-BEP, une sur cinq arrête encore sa scolarité au CEP et 22 % d'entre elles demeurent sans diplôme (contre 16 % des femmes en moyenne nationale). En revanche, 43 % des hommes du bassin nés entre 1940 et 1959 détiennent un certificat ou un brevet professionnel. Pour cette population majoritairement issue de ménages ouvriers, le centre de formation de l'usine dès 14 ans embraye sur la carrière d'OP dans une sidérurgie lorraine en pleine croissance. Mais déjà la discordance entre les espérances conçues à l'école et les chances objectives produit ses effets : « Dans les centres d'apprentissage du patronat, futurs ouvriers qualifiés ou futurs techniciens se voient proposer à la fois des horizons élargis (connaissances techniques d'abord et aussi colonies de vacances, stages de ski, cinéma, etc.) et une destinée restreinte : le métier appris, exercé dans un seul cadre, celui de l'entreprise, la vie sans horizon, les cités de l'entreprise. »<sup>65</sup> Tandis que la jeunesse petite-bourgeoise des grands centres urbains s'engouffre à l'université, les certificats professionnels assurent la reproduction sociale du groupe central des ouvriers du fer, qui intègre désormais les fils d'immigrés italiens mais exclut les Maghrébins recrutés à partir des années 1950.

Plus encore que leurs aînés, les Thionvillois âgés de 30-39 ans en 1999 ont été orientés vers l'obtention d'un CAP ou BEP. Nés entre 1960 et 1970, ils atteignent l'âge de 14 ans entre 1974 et 1984, c'est-à-dire entre le début de la crise de la sidérurgie et l'annonce du plan « acier » de Laurent Fabius. Proportion sans précédent, 43 % d'entre eux – 39 % des femmes et 47 % des hommes – décrochent un CAP ou un BEP au moment même où la rentabilité professionnelle et la valeur sociale de ces diplômes s'effondrent. Nombre de ces fils d'ouvriers professionnels connaîtront le chô-

<sup>64</sup> Thionvillois(e) s'entend ici au sens d'habitant de la zone d'emploi de Thionville définie par l'Insee, et non pas au sens d'habitant de la municipalité.

<sup>65</sup> Pierre Belleville (1963), *op. cit.* p. 70.

mage ; d'autres subiront le déclassement, embauchés comme OS ou même manœuvres. Pour ceux qui avaient débuté dans la sidérurgie moribonde, l'obstacle de la « reconversion » sera d'autant plus difficile à franchir que près de 60 % des individus de la tranche d'âge ont un niveau scolaire correspondant au collège. Simultanément se creuse un autre écart, celui de la fréquentation des universités. Alors qu'en moyenne française, 29 % des individus nés dans les années quarante et cinquante avaient atteint un niveau d'études supérieures en 1999, la proportion n'est que de 21 % dans la zone de Thionville ; l'écart entre le taux de diplômés du supérieur du bassin et la moyenne nationale est alors maximal (7,5 points). « Pour un nombre croissant de jeunes ouvriers, explique Gérard Noiriel, l'usine apparaît désormais comme une sanction pénalisant des résultats scolaires insuffisants, un univers où sont rassemblés "ceux qui n'ont pas pu faire autre chose". »<sup>66</sup>

Le niveau d'études « collège » demeure le plus fréquent chez les habitants du bassin de Thionville âgés de 25-29 ans en 1999, avec 40 % de la tranche d'âge, cependant qu'au niveau national, les études supérieures arrivent désormais en tête. Mais cette tranche d'âge est la première à accéder massivement au baccalauréat, aux brevets professionnels et même aux formations « bac + 2 », désormais plus fréquentes dans la zone de Thionville qu'en moyenne métropolitaine où l'on privilégie les études longues menant à des titres du supérieur.

Remarquable chez les Thionvillois âgés de 20 à 24 ans en 1999, la translation de la distribution des diplômes vers des titres plus élevés (mais à leur tour dévalorisés) n'a pas fondamentalement modifié la structure des investissements scolaires : si la proportion de titulaires de CAP-BEP, baccalauréats et brevets professionnels et même « bac + 2 » reste supérieure dans la zone de Thionville par rapport à la moyenne nationale, c'est encore que les études courtes et les filières « pratiques » ont été privilégiées. Ainsi, en 1999, seuls 31 % des habitants du bassin sidérurgique de 20-24 ans étaient en cours d'études, contre 43 % dans l'ensemble du pays. Simultanément, la part des 25-29 ans diplômés du supérieur demeurait inférieure de plus de quatre points à la moyenne nationale.

Sur l'ensemble de la population du bassin de Thionville âgée de plus de 15 ans, la faiblesse du taux de diplômés du supérieur est patente. Même multiplié par deux au cours de la période 1990-1999, il dépassait à peine 4 %, contre 8 % en moyenne nationale.

#### **1.2.6. Précarité et chômage : surtout les jeunes et les femmes**

En brisant le cycle de reproduction du groupe ouvrier, le déclin du monde du fer interrompt du même coup l'hérédité et la stabilité professionnelle. En Lorraine, désormais, « les jeunes salariés occupent en majorité des postes de courte durée, peu qualifiés, dans le tertiaire. »<sup>67</sup> Sur les 103 812 offres d'emploi collectées en 2001 par l'ANPE, 45 % étaient de type temporaire ou occasionnel<sup>68</sup>. Compte tenu de la baisse du taux d'activité des jeunes, plus longtemps scolarisés, « le niveau de vie des jeunes est en nette diminution depuis les années 1990, et ce, plus chez les moins de 25 ans que chez les 25-30 ans »<sup>69</sup>. Mais la structure de l'emploi précaire s'organise aussi sexuellement : le travail intérimaire est masculin, le temps partiel et l'emploi aidé sont féminins. Ainsi, « en Lorraine, 35 % des femmes travaillent à temps partiel (4,4 % pour les hommes) pour 31 % au niveau national et 7 % cumulent temps partiel et emploi précaire (2,2 % des hommes) [...] Le montant de la retraite moyenne des femmes est inférieur de près de la moitié de celle des hommes, en

<sup>66</sup> Noiriel (1984), *op. cit.*, p. 378.

<sup>67</sup> *Economie lorraine*, n° 197, mai 2000.

<sup>68</sup> Conseil économique et social de Lorraine (2002), *op. cit.*, p. 80.

<sup>69</sup> *Ibid.*, p. 101.

lien avec la qualification des emplois occupés, des inégalités salariales, et la durée de travail.»<sup>70</sup> Le salaire perçu par les Lorraines est d'ailleurs inférieur de 18 % à celui des hommes<sup>71</sup>.

Selon les recensements de 1990 et 1999, la proportion de salariées du bassin de Thionville occupées à temps partiel est passée de 29 % à 39 %. Si la part de l'intérim dans l'emploi salarié n'augmente que légèrement sur cette période (de 2,5 % à 3 %), la part des hommes dans l'emploi intérimaire reste écrasante (84 %) bien qu'en légère diminution (88 % en 1990). En 1998, 70 % des missions d'intérim concernaient l'industrie ou la construction<sup>72</sup>. Mais les chiffres du travail intérimaire paraissent sujets à d'importantes sous-déclarations et semblent ne pas prendre en compte la totalité des missions transfrontalières proposées par les agences luxembourgeoises, où les femmes prennent une part beaucoup plus importante. On constate en revanche que les emplois aidés (CES et emplois-jeunes) sont féminins à 67 % en 1999, de même qu'en 1990, les TUC l'étaient à 74 %.

La répartition par genre des contrats à durée déterminée s'est inversée en dix ans, cependant que leur volume augmentait de 40 % : majoritairement masculins en 1990, ils sont désormais féminins à 55 % en 1999. Dans le même temps, la proportion de salariés en CDD passe de 5,7 % à 6,8 %. Les femmes cumulent ainsi les facteurs de précarité : les CDD à temps partiel, dont le nombre est multiplié par deux et demi en dix ans, sont à 86 % féminins<sup>73</sup>.

Malgré une diminution sensible de la part des femmes dans le chômage du bassin (61,4 % en 1990, 55,8 % en 1999), la privation d'emploi demeure un phénomène majoritairement féminin. Mais la dynamique économique joue en faveur de l'activité féminine : entre 1990 et 1999, le taux de chômage des habitantes du bassin de Thionville se rétractait de près de quatre points, passant de 19,6 % à 15,5 %, alors même que plus de 10 000 nouvelles actives entraient sur le marché du travail. Dans le même temps, le taux de chômage des hommes passait de 8,1 à 9,4 % pour un nombre d'actifs à peu près stable. La décrue du chômage féminin est particulièrement aiguë chez les jeunes en raison de l'allongement de la durée des études. Le nombre de demandeuses d'emploi de moins de 25 ans a ainsi chuté de 40 % dans la période 1990-1999, tandis que les jeunes gens ne connaissaient pas une telle amélioration<sup>74</sup>. Le mouvement s'est donc inversé en vingt ans : en 1982, le taux de chômage des jeunes femmes de 17-24 ans atteignait 37,5 %. Si la part des jeunes dans le chômage thionvil-lois chute d'un tiers entre 1990 et 1999 en raison de la baisse du nombre des jeunes actifs, le taux de chômage des 15-24 ans reste élevé, stabilisé depuis 1990 entre 23 et 24 % : les jeunes actifs demandeurs d'emploi sont aussi ceux qui n'ont pas pu poursuivre leur études et qui sont donc les moins armés pour trouver du travail.

Au moment de l'enquête, la situation de l'emploi tendait à se dégrader en Lorraine, après la reprise économique de 1999-2000<sup>75</sup>. Les jeunes de moins de 25 ans, principaux bénéficiaires de la « reprise », sont alors frappés de plein fouet (+ 10 % de demandeurs d'emplois en Moselle en 2001).

Presque nul en 1968, le taux de chômage global dans le bassin de Thionville s'établissait à 12 % de la population active en 1999<sup>76</sup>, après avoir atteint 12,8 % en 1990. Le faible écart à la moyenne na-

<sup>70</sup> *Ibid.*, p. 96.

<sup>71</sup> *Ibid.*, p. 81.

<sup>72</sup> Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle / sous-préfecture de Thionville (2000), *op. cit.*, p. 14.

<sup>73</sup> L'indice synthétique de précarité que permet de construire le recensement Insee en agglomérant l'intérim, les CDD, les emplois aidés, les stagiaires, l'apprentissage et les contrats adaptation qualification, indique que la part de l'emploi atypique dans l'emploi salarié total passe de 12 % à 14 %. Mais, en raison de l'incertitude sur la prise en compte des frontaliers, ces chiffres ne sont interprétables qu'en tendance.

<sup>74</sup> Petit (2001), *op. cit.*, pp. 10-11.

<sup>75</sup> Les titres d'articles de la revue *Économie lorraine* sont éloquentes : « 1998 : un bon cru pour la Lorraine » (n° 194, février 2000) ; « L'emploi lorrain en 1999 : un bon millésime » (n° 208, mai 2001) ; [2001] « Chômage : en augmentation » (n° 221, juillet-août 2002) ; [2002] « Emploi : en baisse dans les secteurs concurrentiels » (n° 227, juin 2003).

<sup>76</sup> Petit (juillet-août 2002), *op. cit.*, p. 24.

tionale s'explique à la fois par le recours aux préretraites dans les années quatre-vingt, par l'émigration des Lorrains vers d'autres régions, et, surtout depuis 1990, par la croissance fulgurante du travail transfrontalier.

### 1.2.7. Travail transfrontalier : une mobilité toujours accrue

Conséquence de la démolition des usines sidérurgiques situées au cœur des villes, de moins en moins d'habitants des vallées usinières travaillent près de chez eux. En 1982, 36 % des actifs de la zone de Thionville occupaient un emploi dans leur commune de résidence. Ils ne sont plus que 22 % en 1999. Là où les cars de ramassage ne passent plus et où le réseau de transport en commun peine à se reconstituer, la voiture, déjà précieuse pour faire les courses dans les centres commerciaux qui ont remplacé les petits commerces, devient un outil de travail (ou de recherche du travail) indispensable. Les flux de migration alternante dans et hors de la zone sidérurgique constituent un bon indicateur de l'évolution de la mobilité dans le travail. D'abord imposée par le biais des mutations internes aux groupes sidérurgiques (salariés mosellans mutés à Fos, à Dunkerque ou dans d'autres sites lorrains), la mobilité s'est faite quotidienne à mesure qu'augmentait le nombre d'actifs allant travailler chaque matin hors du bassin.

À la fin du xx<sup>e</sup> siècle, le bassin de Thionville « accueille 16 600 travailleurs qui viennent de l'extérieur (13,8 %). Ceux-ci proviennent de Metz à 55 %, de Briey à 24 % (3 800 personnes) et de Longwy à 7 % (1 200 personnes). » Mais d'un autre côté, « 46 000 actifs occupés sortent de la zone d'emploi de Thionville pour travailler dans une autre zone. 48 % se dirigent vers le Luxembourg soit un flux de 22 000 migrants. C'est la première destination des Thionvillois et le plus fort mouvement migratoire lorrain. Le second flux de Lorraine par son importance provient également de la zone d'emploi de Thionville, il est dirigé vers Metz, et concerne 15 600 salariés, soit 24 % des migrants. »<sup>77</sup>. Près de 40 % des 120 000 actifs occupés du bassin sont ainsi soumis à une mobilité quotidienne dans le travail.

Le nombre de travailleurs transfrontaliers lorrains a doublé entre 1990 et 1999. Il s'est encore accru de 20 % entre 1999 et 2001, et frôle désormais les 80 000 – un actif Lorrain sur treize. Force est de constater qu'en Lorraine « la croissance des taux d'activité a été largement favorisée par le développement du travail transfrontalier »<sup>78</sup>. Dans certains cantons, le rapport des transfrontaliers à la population active occupée peut atteindre 40 %. Dans le Nord de la Moselle, où se situe le terrain d'enquête, le taux de frontaliers est compris entre 20 % et 48 % des actifs.

#### La progression du nombre de transfrontaliers en Lorraine

Destinations	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	% 90/01
Allemagne	15 300	19 900	20 400	20 906	22 407	23 129	26 511	26 755	+ 74,9
Belgique	1 350	2 336	2 322	2 523	2 770	2 936	3 050	3 196	+ 136,7
Luxembourg	14 350	27 284	29 100	31 688	35 131	38 858	44 353	48 561	+ 238,4
Tot. frontaliers	31 000	49 520	51 822	55 117	60 308	64 923	72 914	78 512	+ 153,3

Source : Conseil économique et social de Lorraine (2002), *op. cit.*, p. 28.

La zone de Thionville est la principale bénéficiaire de cet appel extérieur de main-d'œuvre. En 2001, 29 844 Thionvillois traversaient chaque jour les frontières belge, allemande ou luxembour-

<sup>77</sup> Royer (2001), *op. cit.*, p. 9.

<sup>78</sup> Muller (2001), *op. cit.*, p. 11.

geoise pour aller travailler. Parmi eux, 28 305 migraient quotidiennement vers le Grand Duché – 7 000 de plus qu'en 1999<sup>79</sup>. Un actif occupé du bassin sur cinq travaillait alors au Luxembourg. L'offre d'emplois y est abondante, le pays comptant moins de 5 000 chômeurs pour 445 000 habitants. Le niveau des rémunérations est très supérieur aux normes françaises et celui des prélèvements fiscaux, plus faible : en 2002, le salaire minimum s'élevait à 1 091 euros nets pour un célibataire sans enfants ni charges familiales, contre 876 euros en France. Pour un père de deux enfants entre 3 et 10 ans, le revenu minimum atteignait 1 463 euros (inclus les allocations familiales) au Luxembourg, contre 1 001 euros en France. Les allocations, plus importantes qu'en France, sont de surcroît versées dès le premier enfant.

Les Thionvillois migrant quotidiennement vers le Luxembourg sont aux trois quarts ouvriers ou employés, plus jeunes et plus diplômés que les travailleurs fixes, aux deux tiers masculins. Les frontaliers, de plus en plus nombreuses, sont elles-mêmes plus diplômées que les frontaliers<sup>80</sup>. Au Luxembourg, les Thionvillois sont embauchés à des postes souvent moins qualifiés que ceux occupés par les actifs de leur bassin de résidence. Un tiers travaille dans l'industrie (notamment métallurgique) ou la construction, 17,7 % dans le commerce, 8,7 % dans le secteur de l'intermédiation financière<sup>81</sup>. Les services opérationnels sont également très représentés (12 % des frontaliers). Si les nouveaux emplois proposés au Luxembourg sont avant tout liés au développement du secteur tertiaire<sup>82</sup>, les métiers de l'éducation, de la santé, de l'action sociale et de l'administration publique n'offrent cependant pas de débouchés, réservés pour partie ou en totalité aux nationaux. La part du Grand Duché dans l'insertion professionnelle des jeunes Thionvillois de moins de 30 ans a été estimée à 25 % pour les hommes et 16 % pour les femmes<sup>83</sup>. Beaucoup sont placés par des agences d'interim.

Une étude réalisée sur une zone géographique lorraine couvrant le terrain d'enquête<sup>84</sup> permet de se faire une idée plus précise de la structure socioprofessionnelle des transfrontaliers du bassin d'emploi de Thionville à destination du Luxembourg. La part des ouvriers atteint 45 %, soit dix points de plus que dans le bassin de Thionville. Ils sont moins qualifiés que les actifs de leur bassin d'origine (17 % sont ONQ contre 10,5 %) mais plus qualifiés que les migrants lorrains à destination de l'Allemagne ou de la Belgique<sup>85</sup>. Les employés représentent de leur côté 30 % du flux, avec une prédominance des employés administratifs d'entreprises. En revanche, la part des cadres et professions intellectuelles supérieures est encore plus faible qu'aux alentours de Thionville (5,6 % contre 7 %) ; on note d'ailleurs la quasi-absence de professeurs et de cadres de la fonction publique.

### 1.3. D'un monde à un autre

L'ancien monde du fer se caractérisait, on l'a vu, par la prédominance et la visibilité d'une classe ouvrière masculine, enracinée, qualifiée, dont la reproduction sociale était assurée par le dynamisme du secteur sidérurgique. Les « hommes du fer » détenaient le monopole du travail productif tandis que les femmes étaient majoritairement inactives ; les stratégies patronales de division du groupe ouvrier avaient instauré une distance sociale entre deux fractions de la classe ouvrière : les « établis », bénéficiaires de diverses prérogatives garanties par les groupes sidérurgiques, et les immi-

<sup>79</sup> Conseil économique et social de Lorraine (2002), *op. cit.*, p. 7 et (2000), *op. cit.*, p. 23.

<sup>80</sup> 39 % des frontaliers nord-lorrains sont titulaires du baccalauréat contre 27 % des hommes frontaliers et 20 % des habitants du bassin de Thionville. Cocher, Van Gheluwe (2001), *op. cit.*, pp. 19-22.

<sup>81</sup> Cocher (1999), *op. cit.*, p. 13.

<sup>82</sup> Counot (2002).

<sup>83</sup> Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle / sous-préfecture de Thionville (2000), *op. cit.*, p. 7.

<sup>84</sup> Counot (2002).

<sup>85</sup> La proportion d'ONQ parmi les Lorrains transfrontaliers vers l'Allemagne dépasse 32 %.

grés, derniers entrants marginalisés et confinés aux postes non qualifiés. De quelle manière les bouleversements économiques et la reconfiguration corrélative de l'espace social dans les vallées du fer ont-ils affecté ces principes d'organisation du monde du travail populaire ?

La croissance vertigineuse du taux de l'activité féminine dans le secteur tertiaire et le dépérissement simultané de l'industrie locale ont d'abord embrayé un processus de renversement de la polarisation sexuelle de l'accès à l'emploi : à l'opposition entre femmes inactives et hommes ouvriers dans une sidérurgie en expansion, s'est substituée celle entre hommes ouvriers dans un secteur en déclin et femmes employées dans les services en ascension. Si, dans le bassin de Thionville, le taux de chômage reste très supérieur chez les femmes, on comptait 11 628 actives occupées de plus entre 1990 et 1999 pour seulement 2 819 hommes occupés supplémentaires. Mais l'activité des salariées se caractérise, comme en moyenne nationale<sup>86</sup>, par sa plus grande insécurité (55 % des contrats à durée déterminée du bassin de Thionville sont signés par des femmes), par des rémunérations inférieures de 18 % à celles des hommes (moyenne lorraine) et par des emplois souvent dominés dans la hiérarchie des métiers.

Cette nouvelle polarisation sexuelle du rapport salarial dans les classes populaires s'accompagne pourtant d'une conservation de la division sexuelle et sociale des tâches. La croissance du secteur féminin des services aux particuliers traduit en effet la marchandisation du travail domestique et familial (éducation des enfants, garde des malades et des vieux, entretien du logis, entretien des relations avec le voisinage, cuisine...). La salarisation de ces activités, qui fait l'objet d'aides et d'incitations fiscales depuis la fin des années quatre-vingt<sup>87</sup>, « libère » les nouvelles employées de l'ancrage permanent au foyer et leur procure une autonomie financière. Mais ce passage au salariat redouble aussi les inégalités de sexe par les inégalités de classe : si les femmes des milieux aisés résidentes des grandes villes s'émancipent d'une partie des tâches domestiques en accédant à des postes d'employées qualifiées, de cadres ou de professions intellectuelles supérieures, les femmes de milieux ouvriers du bassin de Thionville élèvent en quelque sorte au carré leur aliénation domestique lorsqu'elles s'emploient chez les premières comme femmes de ménage, garde d'enfants, ou lorsqu'elles s'embauchent comme aides-soignantes dans les cliniques gériatriques qui éclosent partout dans le bassin sous l'effet du vieillissement de la population. Et parce qu'il est peu fréquent qu'une femme de ménage emploie une femme de ménage, le travail domestique des femmes de milieu modeste s'effectue deux fois, l'une comme ménagère, l'autre comme salariée<sup>88</sup>. La flexibilité, l'insécurité et la dureté de ces métiers sont cependant acceptés – dans une certaine limite – comme le prix à payer pour « se réadapter » au monde du travail salarié qui semble « offrir » à la femme au foyer longtemps « inactive » la possibilité d'un « nouveau départ » (lire *infra*).

Dans des ménages composés d'un salarié âgé et d'une employée de fraîche date, le dérangement de l'ordre ancien génère des tensions conjugales. Au-delà de la méfiance jalouse de l'homme qui voit son épouse échapper à l'univers domestique, ce sont les fondements même de l'identité du chef de famille comme travailleur qu'ébranle « l'activation » massive des femmes de 40-59 ans. Par un mouvement inverse, les départs en préretraites à 50 et 55 ans dans les mines et la sidérurgie avaient provoqué une situation analogue dans les années quatre-vingt : l'arrivée précoce de l'homme inactif

---

<sup>86</sup> Maruani (2003).

<sup>87</sup> Allocation de garde d'enfant à domicile (1987) ; aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (1991) ; « chèques emploi-services » (1994).

<sup>88</sup> Ainsi, le recours à une assistante maternelle agréée pour la garde des enfants de moins de trois ans s'accroît en fonction de l'activité des parents mais aussi en fonction de leur niveau de diplôme et de la catégorie socioprofessionnelle. 8 % des enfants issus d'une famille dont la personne de référence est sans diplôme sont confiés principalement à une assistante, contre 28 % des enfants de titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat. Ce taux varie de 12 % à 29 % selon que la personne de référence est ouvrier ou cadre. Symétriquement, 70 % des enfants d'ouvriers sont gardés par leurs parents contre 47 % des enfants de cadres, et 81 % des enfants de « sans diplômes », contre 49 % des enfants de diplômés du supérieur. Lire Ruault, Daniel (2003).

au foyer déréglait l'univers domestique et débouchait sur des disputes et parfois des divorces, surtout lorsque la reprise d'activité de l'épouse inversait la division sexuelle du travail<sup>89</sup>.

De la croissance des taux d'activité des femmes issues des milieux populaires « établis » du bassin et de leur embauche dans le secteur des services aux particuliers découle une conséquence importante : leur mise en concurrence avec les femmes issues de l'immigration, dont le taux d'activité augmente lui aussi<sup>90</sup> et qui occupaient traditionnellement ces postes. En 1999, sur l'ensemble du territoire français, 40 % des actives immigrées issues du Portugal, 21 % des Algériennes, 23 % des Marocaines, 20 % des Tunisiennes et 27 % des actives issues des autres pays d'Afrique travaillaient dans le seul secteur des services directs aux particuliers, contre 12 % de l'ensemble de la population active féminine totale<sup>91</sup>. Le cas des femmes de ménage, des ouvrières du nettoyage industriel et des aides-soignantes, professions naguère dévolues à des travailleuses immigrées ou aux fractions les plus dominées du monde du travail, est particulièrement emblématique. Pour les ouvrières et les employées du bassin de Thionville, cette concurrence prend des formes singulières lorsqu'elle se joue au Luxembourg : ainsi, beaucoup de femmes de ménage issues du bassin lorrain et employées par les institutions européennes *via* des agences d'intérim luxembourgeoises travaillent avec, et parfois sous les ordres, des employées portugaises dont l'immigration est plus ancienne.

La seconde opposition qui différenciait socialement le groupe dominant des ouvriers « établis » et celui, dominé, des immigrés derniers entrants dans un contexte de plein emploi s'est, quant à elle, reconfigurée à mesure qu'éclatait le cœur de la classe ouvrière locale sous l'effet de la désindustrialisation et du chômage de masse.

La disparition des laminoirs, hauts fourneaux et aciéries a d'abord démonétisé le savoir-faire professionnel que l'automatisation de la production avait déjà dévalorisé. Si la force physique du lami-neur, son endurance au feu, le « métier » de l'aciériste capable de déterminer au degré près la température du métal en fusion par la seule couleur du produit, n'étaient plus requis dans les installations modernes construites après la guerre, ces qualités-là restaient nécessaires dans les vieilles usines toujours en service au début des années soixante. Tout comme elles, la plupart des connaissances techniques apprises et certifiées au centre d'apprentissage, la maîtrise des nouvelles machines (cabines de pilotage), la familiarité avec les matériaux et les produits spécifiques à la fabrication de l'acier n'étaient pas transposables dans d'autres secteurs. « Sortir » de la sidérurgie, c'était perdre l'usage de tout un capital professionnel, le bénéfice de la promotion interne et la jouissance des garanties sociales. C'était enfin subir les humiliations de la « reconversion » pour des emplois souvent moins qualifiés. « Le savoir-faire qui, quelques années auparavant, était encore un élément de fierté, est vu maintenant comme un “handicap” par les spécialistes ès “nouvelles technologies”. Ainsi, la filiale du groupe sidérurgique Sacilor, Unimétal, considère, au début de l'année 1985, que 15 % de son personnel à « reconvertir » peut être considéré comme « handicapé ». « Ce sont eux qui manifestent des “séquelles de maladies ou d'accidents, mais également une inadaptation plus globale aux postes de travail” consécutive notamment à un “retard” culturel (pour les immigrés) ou à une qualification liée à des promotions internes (ouvriers de métier). »<sup>92</sup> « Problématiques », « non récupérables », « inadaptables », minés par des « problèmes psychologiques », c'est avec ces mots que les responsables d'entreprises de reclassement rencontrés au cours de l'enquête décrivent aujourd'hui encore les salariés de la sidérurgie privés d'emploi par les dernières « restructurations ». Il n'est pas

---

<sup>89</sup> Ces situations ont été maintes fois évoquées au cours des entretiens.

<sup>90</sup> Entre 1982 et 1999, le taux d'activité des femmes immigrées âgées de 15 à 64 ans est passé de 41 % à 57,1 % cependant que celui de l'ensemble des femmes passait de 54 % à 63,1 %. La progression du nombre de femmes actives immigrées explique la totalité de l'augmentation du nombre d'immigrés actifs depuis 1990, puisque le nombre d'hommes immigrés actifs diminue sur cette période. Est considéré comme immigrée toute personne résidant en France née à l'étranger et se déclarant de nationalité étrangère ou française par acquisition. (Borrel, Boëldieu, 2001).

<sup>91</sup> *Idem*.

<sup>92</sup> Noiriel (1986), *op. cit.*, p. 243.

jusqu'aux cadres des entreprises du fer qui n'aient subi la violence de ce déclassement, comme ce technicien en organisation-méthodes placé en reconversion en 1993 après 25 ans de maison, à qui la « cellule mobilité conversion » proposera notamment un poste d'animateur dans une garderie pour handicapés mentaux, payé au Smic – il ne retrouvera d'emploi stable que sept ans plus tard, dans une entreprise de reclassement<sup>93</sup>. Forgé autour de l'activité sidérurgique, le noyau du groupe ouvrier s'est fracassé avec elle en une constellation sans identité propre de travailleurs stables âgés de 40 à 60 ans, rescapés des restructurations ou salariés de grandes entreprises (énergie, transports, sidérurgie...).

Avec le naufrage de la monoculture sidérurgique dans les vallées du fer, des entraves à la reproduction sociale du groupe des ouvriers « établis » se sont multipliées. Dans l'état précédent du système, l'opposition entre « vieux » et « jeunes » se déployait dans le cadre commun de la carrière à l'usine. Cette continuité est interrompue. Titulaires de certificats professionnels mais privés du marché qui leur conférait toute valeur, les fils des hommes du fer ont peu de chance de prolonger en l'améliorant la trajectoire de leurs pères. Si des enfants d'ouvriers professionnels ou de contremaîtres munis d'un bac professionnel ou de BTS parviennent à intégrer durablement les effectifs industriels, la plupart de ceux qui ont décroché un CAP, un BEP ou qui ont prolongé quelque temps leurs études dans des filières universitaires de relégation fréquentent les agences d'intérim, connaissent des périodes de chômage ou signent les contrats à durée déterminée. Déclassés, ils « héritent » souvent de postes pénibles et déqualifiés naguère réservés aux immigrés derniers entrants avec lesquels ils entrent en concurrence pour l'accès à l'emploi<sup>94</sup>. Tous sont touchés par la fragilité d'un tissu économique marqué par l'abondance de sociétés sous-traitantes et d'entreprises fonctionnant en flux tendu. Dans l'espace du salariat populaire, les ouvriers qualifiés des grandes entreprises se différencient des ouvriers non qualifiés des services aux entreprises, les employés administratifs de la fonction publique et des grosses sociétés se distinguent des employés de commerce dans la distribution, de même que les employés de la santé, de l'éducation et de l'action sociale dépendant du secteur public s'opposent aux personnels des services domestiques et aux particuliers.

La disparition de la « monoculture » sidérurgique locale a raréfié les postes stables, permettant de nourrir des espérances de progression hiérarchique et de salaire, s'exerçant dans des structures collectives proches du lieu de résidence, qualifiés et ajustés à la formation de ceux qui les occupent, bref, des emplois où l'on peut s'imaginer vieillir. La forme dominante d'emploi désormais accessible aux enfants des classes populaires du bassin s'oppose, presque terme à terme, à celle qui leur semblait promise au début des années soixante : contrats précaires qu'il faut arracher contre les autres demandeurs auditionnés par l'employeur, mobilité, flexibilité, activités de services, emplois individuels, voire solitaires comme le gardiennage, de type artisanaux, dans des petites entreprises, sans autre perspective que leur stabilisation ou leur abandon. Qu'il s'agisse des conditions de travail, des chances de conserver son emploi à long terme ou du rapport à l'avenir, une distance sociale s'est installée entre les « vieux » ouvriers établis épargnés par les suppressions de poste ou retraités et leurs enfants. Simultanément, les perspectives professionnelles de ces derniers se rapprochent de celles des enfants d'immigrés, comme l'illustre le cas limite du travail au Luxembourg où les uns et les autres sont employés sous l'autorité d'une maîtrise autochtone qui les considère indifféremment comme de la main-d'œuvre étrangère. Si l'abondance de l'offre d'emploi luxembourgeoise a permis de contenir l'augmentation du taux de chômage dans la zone de Thionville, le développement accéléré de l'activité transfrontalière n'en est pas moins vécu comme un traumatisme par les Lorrains les plus âgés. C'est que l'autonomie économique de la zone sidérurgique et l'enracinement local de ses salariés comptaient au nombre des facteurs d'unification et de cohésion

<sup>93</sup> Entretien mai 2002.

<sup>94</sup> En 1999, sur le territoire français, 71 % des hommes immigrés portugais, 59 % des Algériens, 62 % des Marocains, 54 % des Tunisiens et 75 % des Turcs étaient ouvriers. Parmi eux, la proportion de non qualifiés était très supérieure à la moyenne nationale. La construction, l'industrie automobile et les services aux entreprises emploient respectivement 15 %, 10 % et 10 % d'immigrés (Borrel, Boëldieu, 2001).

du groupe ouvrier. « Vivre et travailler au pays ! », tel était le slogan adopté en 1979 par les travailleurs de Longwy (Meurthe-et-Moselle) en lutte contre les plans de restructuration. On comprend l'amertume des sidérurgistes retraités dont les enfants et parfois les épouses s'expatrient quotidiennement pour vendre leur travail de l'autre côté de la frontière, les trois quarts comme ouvriers et employés.

Trente années de restructurations économiques et sociales n'ont pas modifié la hiérarchie des fractions de classes populaires déjà présentes dans les années soixante : les immigrés récents et leurs enfants occupent toujours la position la plus dominée par rapport aux travailleurs enracinés de longue date. Mais la structure de cette hiérarchie a changé. Le support industriel des vallées du fer s'est effondré. Les sidérurgistes établis ne forment plus qu'une minorité en déclin de la population active d'un bassin d'emploi dont le centre de gravité s'est déplacé des vallées industrielles vers les centres urbains et le Luxembourg. Ensuite, la mise au travail tertiaire des femmes dans un contexte de désindustrialisation a introduit dans le salariat populaire local le groupe en ascension des femmes employées. Enfin, la pression du chômage a rapproché dans l'espace social – et donc mis en concurrence – des groupes jusque là distants et dont les rapports se réglaient en fonction de cette distance même. Le monde du travail populaire dans les vallées du fer mosellan se présente comme un empilement d'oppositions concurrentielles entre fractions de classe en recomposition.

Cette concurrence généralisée, qui sera étudiée en détail au chapitre suivant, concourt au processus d'invisibilisation du groupe ouvrier et, plus largement, du monde du travail populaire, autre transformation majeure du paysage des vallées mosellanes. Au-delà de l'effacement de la représentation politique et du refoulement médiatique des ouvriers, la plupart des transformations analysées ci-dessus contribuent à dérober l'existence d'une condition populaire laborieuse au regard extérieur : tertiarisation « artificielle » de certains métiers ouvriers, leur reclassement statistique dans la catégorie des employés, externalisation d'un nombre croissant d'activités par les entreprises, dispersion physique de l'activité industrielle en une kyrielle de petites unités reléguées à la périphérie des villes, parcellisation et individualisation des emplois de services. Mais parce qu'un actif sur deux du bassin de Thionville est ouvrier, parce que six actives sur dix y sont employées, et parce que les conditions de vie et de travail, la rémunération, la socialisation au sein de ménages ouvriers et la situation commune *d'encadrés* les différencient nettement de la petite bourgeoisie et des classes dominantes, il serait faux de voir dans la fin des hommes du fer celle du monde ouvrier au sens large. Ouvriers ou employées restent les statuts les plus probables dans le bassin de Thionville, y compris pour les plus jeunes : cette continuité-là ne s'est pas interrompue. Quarante ans plus tôt, les trois garçons d'un sidérurgiste (et fils de sidérurgiste) rencontré au cours de l'enquête auraient eu toutes les chances d'entrer à l'usine de la ville, et ses deux filles, de demeurer au foyer. En 2002, deux travaillent au Luxembourg. L'une comme serveuse au restaurant d'une station-service où elle fait les 3 x 8 ; l'autre comme agent de sécurité, employé par une société de gardiennage. Le troisième fils est ouvrier du bâtiment dans sa commune de résidence ; le quatrième, gardien du stade municipal ; la dernière fille est femme au foyer. La plupart des enfants et petits-enfants de sidérurgistes interviewés au cours de l'enquête n'ont pas connu de l'intérieur l'univers de la grande industrie lourde. Mais il était frappant d'entendre des employées des services, des travailleurs transfrontaliers, des précaires accumulant missions d'intérim et emplois aidés, invoquer la figure générique de « l'ouvrier » pour décrire les difficultés de leur condition laborieuse.

#### 1.4. « Se réadapter »

La remise au travail d'une fille de sidérurgiste socialisée par l'univers du fer et longtemps femme au foyer illustre ce passage d'un monde industriel à l'autre. Agée de 44 ans, mère de trois enfants (deux ouvriers dans la métallurgie et un collégien), l'interviewée a grandi dans un grand ensemble destiné aux sidérurgistes. « Ici, c'était Sollac et Sacilor. Tout le monde travaillait à Sollac, Sacilor, ou à l'usine de X, et rien d'autre ». Son mari, fonctionnaire de police et lui aussi fils de sidérurgiste, a passé son enfance dans les mêmes conditions. Avec la débâcle industrielle, la fuite des catégories

moyennes, la désintégration du marché local de l'emploi, les conditions de vie dans le quartier se sont dégradées (lire monographie en annexe). Le ménage habite désormais une maison d'usine en bordure de la cité.

Après vingt-trois ans consacrés au travail domestique, l'interviewée a repris en 2000 une activité d'employée dans un petit commerce multiservices (dépôt de pain - tabac - presse - alimentation) situé à quelques kilomètres de son domicile. Jeune fille, elle avait effectué un apprentissage de vendeuse dans un petit commerce de la cité (ils ont tous fermé depuis). Au cours de l'entretien (août 2002), l'interviewée évoque les conditions de sa remise au travail salarié dans un environnement socio-économique qui n'a presque plus rien à voir avec celui de son enfance. « Se réadapter », c'est-à-dire quitter cet emploi provisoire pour trouver du travail dans une société de nettoyage au Luxembourg, lui paraît à la fois nécessaire et impossible. Si certaines propriétés requises pour les métiers de services (flexibilité, disponibilité, endurance, convivialité, polyvalence...) lui semblent d'autant plus évidentes qu'elles transposent au rapport salarial les conditions de l'activité des femmes au foyer, d'autres, comme la mobilité, l'autonomie, la connaissance d'un « marché de l'emploi » inconnu et de surcroît étranger lui paraissent inaccessibles : les acquérir suppose non seulement un difficile travail de ré-apprentissage mais aussi un changement d'habitudes et même de style de vie.

« - Tout le monde va au Luxembourg. Quand vous partez sur Florange, quand vous voyez tous ceux qui sont stationnés... pour le co-voiturage.

- Oui, à l'intersection de l'autoroute...

- Oui. Ils s'en vont à trois ou quatre et il y a des files de voitures. J'ai des cousines... Tout le monde travaille au Luxembourg. Tous. Même pour travailler dans des sociétés de nettoyage, faire les bureaux,... Tout le monde part au Luxembourg ! [haut] Il y a un malaise quand même. [bas]. Il y a un malaise quand même... Bon, il y a quand même beaucoup d'avantages. Vous savez, où je suis, je suis toute seule vous me direz, je ne suis pas embêtée. Mais bon, j'ai donné mon préavis. Moi je m'en vais.

- Ah, vous allez quitter ?

- Je quitte. Je suis en congé là, à la fin de la semaine. C'est terminé. J'arrête.

- Pourquoi ? Ca ne vous plaît pas ?

- C'est pas que ça me plaît pas... Mais... je ne suis pas assez payée. 32 francs nets de l'heure, j'ai commencé à ce tarif-là il y a deux ans et demi, je suis toujours au même tarif. Si j'ai commencé il y a deux ans et demi à 32, je ne peux pas être à 32 aujourd'hui. Je suis là-bas à 6 h 15 le matin pour ouvrir le magasin à 6 h 30. Ce petit quart d'heure, il est pas payé ! Pendant ce temps-là, j'attends pas... Je réceptionne le pain, j'installe les journaux. Vous savez, moi j'ai arrêté de travailler pendant plus de vingt ans. Quand j'ai repris ce boulot, j'étais quand même déconnectée de la vie active. Donc c'était un petit *job* dans mes cordes. Qui me convenait. Le contact avec les gens, c'était bien. J'étais pas embêtée, j'avais pas des collègues à droite à gauche : j'étais tranquille ! Je fais mon boulot, terminé ! Mais bon, je ne vais pas me faire trander quand même. Donc : basta maintenant. Ca suffit !

- Et vous comptez aller...

- Au Luxembourg ! J'avais vu une annonce dans le journal : société de nettoyage. C'est vrai qu'avant de commencer à cette place-là [*la boutique*], j'avais une copine qui faisait des ménages le soir à la cour d'appel au Luxembourg. Elle m'avait dit : « viens avec moi, viens, tu verras, fais un essai »... J'y suis allée. Il fallait que je refasse faire ma carte d'identité. Je suis restée là quatre heures. J'étais à la cour d'appel, c'était que des bureaux d'avocats. Je vous assure que c'était bien payé, hein, pour quatre heures de boulot. Bien sûr, il y a le trajet aller-retour mais il faut savoir ce qu'on veut. Mais... c'était bien. J'avais pas à me plaindre. Et puis, entre temps, j'ai trouvé ce petit *job* qui était plus près de chez moi. Je me suis dit : « bon, j'ai 44 ans (j'ai repris il y a deux ans et demi) ; 40 ans, si tu veux retrouver du boulot dans des commerces, déjà à partir de 30 ans on vous largue ». On vous dit : « vous êtes trop vieux », alors [fort] à 40, c'est même pas la peine. Et puis là, il [le patron] avait fait plusieurs essais avec plusieurs dames. Mais ça marchait pas. Il est évident que les jeunes femmes, elles vont pas se lever à 5 heures du matin, elles sont pas au magasin à 6 h 15 parce qu'elles ont des enfants. C'est pas évident, c'est pas pratique. Je bossais tout le temps. En plus j'ai fait que le *week-end* parce que j'ai un patron qui gardait son emploi à

l'usine. Donc je bossais le *week-end*. Tout le monde n'accepte pas de travailler le vendredi, le samedi et le lundi. Et le dimanche matin.

- *Votre patron, il travaillait aussi à l'usine ?*

- Il travaillait aussi à l'usine. Mais le commerce, disons qu'ils avaient un commerce avec le salon de coiffure à côté qui ne leur rapportait pas assez pour vivre et se permettre d'arrêter complètement et de lâcher son emploi.

- *Il travaillait dans la sidérurgie ?*

- Oui. Donc il était VSD [*vendredi, samedi, dimanche*]. Ça les arrangeait comme ça. Ils avaient besoin de quelqu'un en tant que VSD. Parce qu'elle [*la patronne*], elle avait un bébé. Quand le patron était au boulot, moi j'étais au magasin. Et le restant de la semaine, c'était lui qui était là, il tenait le magasin avec sa femme, pendant qu'elle s'occupait du bébé. Ils n'auraient trouvé personne, quelqu'un qui veuille bien travailler comme ça. L'année dernière, le VSD s'est arrêté. Il a changé de poste. Donc, maintenant je suis quand même toute la semaine, du lundi au vendredi. Mais j'avais demandé des semaines de 24 heures : si mon patron est de l'après-midi, je suis de l'après-midi ; s'il est du matin, je suis du matin. Bon, je suis assez flexible, hein, quand même. Mais bon là, non. J'en ai marre.

- *Mais cette flexibilité, c'était pas trop dérangeant pour la maison, pour...*

- Disons que non. Parce que moi, j'ai mon mari qui travaille que la nuit. Il fait que les nuits. Donc, bon, les deux grands sont plus là. Lui [*le dernier enfant*], il va avoir treize ans, mais si je suis du matin, il est au collège, il peut m'appeler sur le portable s'il y a quoi que ce soit, je suis toute seule au magasin, les patrons sont au-dessus. Le téléphone peut sonner, on peut m'appeler, ils disent rien. J'ai noté dans le carnet [*d'école de l'enfant*] qu'on peut m'appeler au magasin directement, et même à la maison. Même s'il n'avait pas cours, je savais qu'il était ici à la maison, mais mon mari était là : mon mari dormait. Mais s'il arrivait quelque chose, s'il y avait besoin de quelque chose, s'il avait mal quelque part, il montait réveiller mon mari. Donc, ça me dérangeait absolument pas. Et j'ai mes parents qui ne sont pas très loin en plus. Mais ça ne me posait pas de problème. [...]

- *Mais du coup, vous vous voyez pas tellement...*

- [*grimace*] Si ! Étant donné que je faisais beaucoup plus du matin. Mon mari dort le matin, il rentre à 5 heures. Moi, je me lève à 5 heures. Donc le temps qu'il arrive, on fait le café ensemble. Moi, à 6 heures, je partais. Je pars à 6 heures. Le matin, il va dormir. Moi, je finis à midi et demi. À une heure moins vingt, je suis là. Donc lui [*l'enfant*], il rentrait du collège à midi vingt. Un quart d'heure après, j'étais là. C'était vraiment impeccable. Pas de problème, hein. [...] Mais c'est vrai que j'entends... des gens parlent de partir vers le Luxembourg...

C'est vrai que la fois où j'y suis allée, je ne connaissais pas. Il avait d'abord fallu passer à la maison mère, enfin à la boîte et tout... Je me suis dit : "mais qu'est-ce que je fous ici ?" J'avais l'impression d'être à l'étranger. Oui, j'y étais... mais vraiment... perdue. Le jeune de 20 ans, 18 ans, 20 ans, il rentre dans la vie active, vous le lâchez dans le Luxembourg, au bout de quinze jours il va partout. Arrivé à un âge, quand vous avez été mère au foyer et que vous avez arrêté de travailler pendant vingt/vingt-deux ans, quand vous reprenez comme ça, c'est pas facile. C'est pas facile : vous avez des routes par au-delà, des routes en dessous, des routes au-dessus, des immeubles, on se croirait à New York. Je me suis dit : "mais qu'est-ce que je fais là ; mais ma pauvre fille, mais ça va pas, c'est pas pour toi ça". Et c'est pour ça quand après j'ai trouvé là [*l'autre emploi*], je me suis dit : "c'est plus dans mes cordes". Et puis maintenant que j'ai repris un petit peu quand même la vie active, donc... je peux mieux. Je vais pas travailler encore pendant des années. Donc... le peu que je veux travailler encore maintenant, je veux gagner correctement ma vie. Si vous comptez qu'ici c'est du 32 francs net, qu'au Luxembourg, je me suis renseignée, parce qu'une société m'a contactée déjà : "vous ne pouvez pas vous libérer avant ?" J'ai dit : "non, écoutez, j'ai un préavis d'un mois à donner quand même". Et c'était un minimum de 50 francs de l'heure.

- *Ah oui. Ça fait un tiers en plus.*

- Ici pour mon fils, j'ai plus rien comme rentrée [*allocation de rentrée*]. On n'a rien pour un enfant. Si j'avais commencé au Luxembourg, j'aurais eu une rentrée scolaire puisqu'ils se basent pas sur les salaires. La rentrée scolaire, elle est de 1 000 francs, et ils la donnent pour un enfant. J'ai encore des allocations pour lui, tant qu'il est étudiant. Alors qu'en France, on a rien. Tout le monde regarde : la vie est trop chère maintenant. Donc, si vous pouvez gagner un peu mieux. Et puis... vivre ! On demande pas... Je

sais qu'on a des travaux à faire à la maison, on a plein de choses à faire encore. Mais bon, mon mari gagne bien sa vie, mais moi j'ai toujours du monde chez moi. Ça rentre, ça sort, c'est ouvert ma maison. Vous savez, j'ai une grande famille, j'ai une sœur qui est à Paris, une sœur qui est à [nom de ville], et mon mari, il sont sept frères et sœurs. [...]

- Et là pour avoir du travail au Luxembourg, vous étiez passée par une société d'intérim ou...

- Pas du tout. J'ai vu une annonce dans le *Républicain lorrain*. Donc une société qui recherchait dans le nettoyage : femme de ménage. J'ai téléphoné. Celui qui ne tente rien n'a rien. Elle me dit : "madame, on est au complet pour les vacances parce qu'on a embauché des étudiantes". Elle me dit : "vous n'avez pas la voix d'une étudiante". Je dis : "non, quand même pas, loin de là". Elle me dit : "alors écoutez, pour le mois de septembre..." Je dis : "oui, ça m'intéresse". Elle me dit : "je vais prendre vos coordonnées". Mais je ne suis pas rentrée dans les détails. Elle ne m'a pas demandé si je travaillais pour l'instant, rien du tout : mon âge, vous êtes flexible ; nous, on travaille plus le soir, mais vous pouvez faire le matin ou la journée. J'ai dit : "écoutez, on verra. Ça ne me dérange pas que ce soit le matin, l'après-midi, le soir. Ça ne me pose pas de problème : j'ai mon permis, j'ai la voiture, il n'y a pas de problème". Bon, 44 ans, ils savent très bien aussi que je n'aurai plus d'enfants. Donc ils seront pas embêtés avec ça, déjà d'un côté : congé parental, congé maternité et compagnie. J'ai plus d'enfant, j'ai plus que lui qui a treize ans. Donc : ils réfléchissent, hein, ça gamberge aussi les employeurs. Ils sont pas bêtes, non plus. Donc, point final. Elle me dit : "je prends vos coordonnées, numéro de téléphone, numéro de portable et tout". Bon. Et puis le lendemain, je pars faire les courses avec mon fils et mon portable sonne dans la voiture : c'est un monsieur avec un léger accent luxembourgeois. Il me dit : "Société Lux-Techno-Clean. Madame G., est-ce que vous pourriez commencer lundi ?" Pardon ? ! J'avais appelé jeudi, il m'appelait vendredi pour commencer lundi. Je dis : "non, Monsieur, c'est pas possible". Il me dit : "comment ça, c'est pas possible, vous avez bien téléphoné pour..." Je dis : "attendez, je m'arrête (parce que j'étais au volant). Je lui dis : "on ne va pas couper ça en quatre, je vous explique pourquoi je ne peux pas commencer lundi. [*très vite et haut*] Pas parce que je veux être en vacances, pas parce que c'est la période de vacances et pas parce que j'ai pas envie de bosser. Et puis je lui ai expliqué. Je dis : "je vais être honnête avec vous". Il me dit : "mais je vous remercie de votre franchise". Mais il m'a dit : "s'ils savent qu'ils peuvent compter sur le personnel pour la rentrée de septembre, ils ne remettent pas l'annonce dans le journal".

- Donc c'est avec des contrats...

- C'est l'avantage. Parce que mon fils me disait. Mes belles-filles sont au Luxembourg, mon fils est au Luxembourg, donc eux ils savent tout. Moi je dis [fort] : "vous me parlez, vous êtes jeunes ! Vous êtes pleins d'entrain ! Ça fait des années que vous ne bossez qu'au Luxembourg !" J'ai dit : "moi, arrivée à 44 ans, partir au Lux comme ça, c'est pas évident ! Avoir les horaires, avoir les salaires et tout". "Oui, tu dois pas bosser pour moins que ça, patati". Je dis : "ils sont malades ou quoi ?" Je dis : "vous les jeunes, vous n'avez pas l'air de vous rendre compte non plus". "Mais si, maman ! Si ! Tu refuses ! Et pourquoi il y en a autant de sociétés de nettoyages qui cherchent ? Tu prends la meilleure. C'est tout. T'as le choix. Tu prends la meilleure. On t'a contacté. Et dans deux autres boîtes, tu peux encore rentrer. Alors prends la bonne ! Tu choisis la bonne !"

- Et celle qui vous a contacté, vos enfants disent que c'est que c'est une bonne ?

- Moi, j'ai mon fils aîné qui m'a dit : "écoute maman, le premier truc c'est que ce n'est pas une boîte d'intérim." Parce que les boîtes d'intérim, ça place des petites missions comme ils appellent, d'une semaine, vous êtes à la maison quinze jours, on vous embauche quinze jours, vous êtes de nouveau à la maison pendant un mois. Donc c'est pas évident ça. Mais rentrer directement dans une société où on vous prend à l'essai pendant un mois, vous convenez, on vous fait signer un contrat. Il ont toujours besoin.

- Et quand ils vous ont contacté, ils avaient insisté sur la flexibilité ?

- Flexibilité... Ils m'ont dit que eux travaillaient principalement dans les horaires de bureaux ou certainement après même, quand ça ferme, le soir. Mais dans des chantiers ailleurs, le matin et l'après-midi. Mais moi, c'est vrai, je préfère, je suis plus du matin. Donc, je préférerais partir le matin. Mais si on me propose au départ de faire le soir, je ferai le soir. Et puis si après on a moyen de changer... Mais maintenant que j'ai pas commencé, je vais pas m'imposer, dire : "moi, je préfère faire tel poste ou tel poste et être du matin". Non, je verrai.

- Mais vous ça ne vous dérange pas... de ne pas pouvoir prévoir à l'avance !

- Vous savez, ça fait déjà quelques mois que ça dure. Pour moi, je ne prévois plus rien à l'avance. Parce que comme je vous disais, mon patron actuel qui avait repris les postes mais il ne savait pas du tout où. [...] Je le sais du jour au lendemain, quoi. [...] On fermait à midi et demi, elle descendait à midi vingt de chez elle : "demain vous êtes de l'après-midi ; demain vous êtes du matin". Sans me demander mon avis. Or, je pense qu'on prévient 48 heures à l'avance quand il y a des changements de poste. Donc, il savait très bien que je travaillais, que j'étais là, que je n'allais pas m'en aller. Je n'ai jamais été en maladie, jamais été en arrêt, ils peuvent compter sur moi. "Vous pouvez venir travailler samedi, c'est le jour de congé ?". Vendredi, je finissais à midi et demi : "vous pouvez venir demain ?" Ils savent que je vais dire oui. Donc... Et puis, il y a eu une petite cassure le jour où j'ai dit non. [...] Étant donné que j'ai toujours dit oui, ils ont été étonnés quand j'ai dit pour une fois non. [fort] Jamais prendre de congés au moment des fêtes, au moment de Noël... L'année dernière, ils ont été obligés de me payer des congés parce que je ne les avait pas pris. Impossible de les prendre. Quand vous êtes tout seul déjà dans une boîte. Mais bon, j'aurais dû aussi moi, ouvrir ma bouche : "Je prends congé et débrouillez-vous". Et si je suis malade, comment ils font alors ? J'ai eu des problèmes de dos, je suis venue bosser, hein. Parce que bon, c'est vrai que ça la mettait dans l'embarras, avec un petit bébé, lui qui n'était pas là, d'arriver au magasin à 6 h 15 et de ne pas pouvoir ouvrir : les clients sont là à 6 h 30. Le pain, tabac, les journaux. Et après, ils partent tous bosser, les trois quarts au Luxembourg. Ils partent tôt le matin. J'en vois énormément le matin dans le magasin. C'est dingue !

- *Et vos enfants ils vous incitent à être plus... revendicative ?*

- Ah oui ! Oh la la ! !

- *Et ils sont syndiqués, eux ?*

- Oui. [...] Mes fils, si, ils sont très virulents : "Qu'est-ce que tu fous là ? Mais ils sont en train de t'exploiter, tu travailles pour la gloire, tu travailles pour la peau, t'en a pas marre ? !" C'est vrai, ils ont raison. Mais ils n'arrivent pas à comprendre que c'était un petit *job* qui me plaisait. Enfin quand on a été... pas inactive, parce que trois enfants, c'est pas être inactif, mais quand on est resté à la maison...

- *Oui, c'est important pour vous de travailler...*

- C'était important pour moi de reprendre. C'était toujours un petit salaire déjà, premièrement en plus. Parce que personne ne travaille pour la gloire, je ne pense pas. Et... c'était le fait aussi... je déprimais... de sortir de chez moi. Parce que j'avais pas le temps de sortir de chez moi. J'avais constamment du monde ici. Donc, c'était toujours moi qui recevait. Je n'y arrivais plus. Je sortais, c'était pour aller faire les courses. Et je rentrais chez moi... Je ne pouvais rien faire.

- *Oui, il y avait du monde qui venait en visite...*

- Tout le temps. C'était rare quand moi je pouvais aller chez quelqu'un parce qu'à part un frère qui est en Bourgogne, les autres ils sont quand même ici. Six frères et sœurs. Donc, vous en avez un pour tous les jours de la semaine, si vous voulez [rire]. Mais c'est vrai que les amis et tout me disaient : "ta maison, c'est la maison du bon Dieu". Donc, c'était bien [*de reprendre un emploi*]. Et puis, c'est à l'époque où mon fils aîné est parti avec sa copine. C'est le premier de mes enfants qui me quittait.

- *Ah oui, donc ça a déclenché...*

- Donc... la séparation a été moins... j'ai moins senti la rupture parce que j'avais une occupation. Il fallait que je me mette dans le bain, que je me réadapte. C'est pas facile de se réadapter, même si c'est vendre du pain ou n'importe quoi. C'est pas facile au bout de vingt ans. Mais ça a été au moment où mon fils est parti. Il a pris son appartement. Et j'ai moins vu la coupure. Je me disais toujours en étant ici : "le jour où mes enfants vont s'installer, qu'est-ce que je vais faire". On n'a pas des enfants pour les garder avec soi, je veux dire. Il faut qu'ils fassent leur vie un jour ou l'autre. Vis-à-vis de sa copine, ils ont dû s'installer. [...]

- *Et votre mari, lui, comment il vit ça ?*

- [...] Il me dit : travailler ? !" C'était une catastrophe que je reprenais le boulot. Il rentrait l'après-midi, il avait son repas, il partait l'après-midi, c'était fait, du matin. C'est vrai que les postes, ça décale tout le monde. Donc, aller travailler, c'était même pas la peine d'en parler à mon mari. Déjà, j'ai eu du mal quand même il y a deux ans et demi à reprendre... Ah, j'ai eu du mal. Au début, ça a été un peu difficile... Et puis... je sais pas comment il réagissait : quand vous travaillez, quand vous sortez, vous êtes

obligée de vous habiller, vous êtes obligée de vous maquiller, vous êtes obligée d'être toujours coquette. Quand vous êtes chez vous, vous en avez un peu rien à faire. Donc, le fait d'être obligée de me... ... il aimait pas trop ça, de me voir repartir... Et puis que je vois des gens. Et puis ça a duré quelque temps et puis après, il a vu que ça me plaisait et puis que moi, je revivais aussi, hein ! Et là, il ne voit plus aucun inconvénient pour que je quitte mon boulot pour que j'aille au Luxembourg, alors pour vous dire ! »

Sept mois plus tard, l'interviewée avait conservé son travail d'employée de petit commerce.

## 2. LES AMBIGUÏTÉS DE LA DOMINATION MÉRITOCRATIQUE DANS L'INFORMATIQUE

Le début des années 2000 correspond dans le monde des cadres, y compris dans les secteurs de la haute technologie, à une crise de la croyance dans le rôle de l'école comme moteur de la mobilité sociale. Cette crise des valeurs est particulièrement visible dans la région de Grenoble jusque-là épargnée. Ses effets n'en sont que plus brutaux. La croyance dans la méritocratie, qui avait été au principe d'une augmentation sans précédent depuis la Seconde Guerre mondiale des taux de scolarisation des classes moyennes et des classes populaires est confrontée à la dégradation d'un marché du travail qui n'épargne plus les salariés les plus diplômés, y compris dans les secteurs de pointe. À la crise économique s'ajoutent les effets de la perte de croyance dans l'efficacité du système scolaire et de la formation professionnelle comme facteur d'intégration statutaire pour les classes moyennes. L'école, en effet, ne paraît plus en état de protéger du déclin social les enfants des classes moyennes ou des fractions des classes populaires qui avaient acquis une qualification professionnelle. Fait le plus significatif : les salariés de la « Net-économie » abandonnent la vision d'un avenir fondé sur la croissance, la mobilité sociale et la stabilité du personnel pour celle d'un avenir professionnel incertain où se profile la menace du chômage, la dégradation des conditions de travail<sup>95</sup>, et enfin, peut-être l'aspect le plus dur à supporter pour des salariés fortement impliqués dans les valeurs de l'entreprise, la perte des avantages matériels, sociaux et symboliques attachés au fait d'appartenir à des entreprises « de pointe » mondialement connues.

### 2.1. Les fondements du mythe grenoblois

Les salariés de l'informatique sont, dans leur majorité, très qualifiés avec une grande proportion d'ingénieurs, de femmes, de techniciens « maison ». Leur trajectoire sociale, marquée par une réussite scolaire exceptionnelle (ou, pour les cadres « maison », par une chance exceptionnelle de compenser les effets d'un échec scolaire initial) et par l'appartenance à un secteur « de haute technologie », ne pouvait que les inciter à adhérer aux valeurs et au style de vie élitiste et individualiste des classes moyennes en ascension sociale par l'école. Ce point de vue était renforcé par leur appartenance à un univers resté à l'abri de la dégradation d'un marché du travail qui, dans une région « dynamique », ne touchait depuis vingt ans que les salariés sans qualification, les « jeunes » à la recherche d'un premier emploi sans diplôme technique ou supérieur<sup>96</sup>, les secteurs en déclin.

L'histoire récente du personnel de Hewlett Packard (HP), telle qu'elle apparaît dans nos interviews, est celle d'une désillusion collective : le diplôme, la culture d'entreprise, la compétence garantie par l'entreprise (et qui s'incarnait dans l'intéressement aux profits de l'entreprise sous forme de primes,

<sup>95</sup> Sur les effets pathologiques de la « domination douce » dans le secteur de l'informatique produits par la dégradation des conditions de travail, cf. Faguer (2001).

<sup>96</sup> Cf. L'ensemble des travaux sur l'entrée dans la vie active de la génération née en 1955, effectués par le Centre d'études de l'emploi : *Cahiers* 7, 15 et 21 du CEE, PUF.

d'achats d'actions et de participation au jeu boursier<sup>97</sup>), la qualité des produits... tout le cadre de la croyance dans la méritocratie s'effondre<sup>98</sup>. De plus, cet univers formellement non politisé découvre la force de la violence économique sans pour autant avoir intériorisé l'expérience de la lutte politique et, ce qui va avec, la maîtrise des catégories d'analyse du politique.

### La filiale grenobloise de Hewlett Packard

Hewlett Packard, entreprise américaine fondée près de San Francisco en 1939, s'est installée dans la banlieue de Grenoble au début des années soixante-dix, sur des terrains qui avaient été offerts initialement à IBM. HP se caractérisait, à ses débuts, par une proportion de cadres et d'ingénieurs sensiblement plus élevée que les autres entreprises de la région, la plus grande partie du travail de production étant sous-traitée. Ce qui définit, semble-t-il, les produits sophistiqués comme ceux de l'informatique, c'est le rôle important de la relation à la clientèle, notamment pour la maintenance, qui conduit à unir étroitement, dans un même espace, conception, production et commercialisation des produits<sup>99</sup>. L'essentiel du travail ouvrier (selon un rapport du département du personnel, les ouvriers, en 1990, représentaient 22 % des effectifs contre 44 % pour les ingénieurs et les *managers*)<sup>100</sup> est consacré à l'assemblage et au contrôle de la qualité des produits. Largement majoritaires parmi les employés (81 %), les femmes sont aussi nombreuses que les hommes dans les emplois d'ouvriers (50 %) ; elles n'occupent que 23 % des emplois d'ingénieurs et de *managers*.

Dans le secteur de l'informatique, le renouvellement des produits est constant et implique un cycle de production de plus en plus court, la recherche de l'innovation entraînant une intensification du rythme de travail. Sur ce marché qui tend à être l'exemple le plus accompli d'un marché mondial, la recherche de la qualité et celle du profit sont de plus en plus étroitement liées (retour à la production « en ligne », travail de nuit, réduction des horaires « flexibles », recherche constante de la baisse des coûts de production...). [...] Durant les années soixante-dix, la croissance a été rapide, les effectifs sont passés d'une centaine de salariés à près de 2 000. Ensuite, les embauches se sont faites plus rares : pour la plupart recrutés en début de vie active, les salariés ont progressivement vieilli ensemble. (*Source* : Balazs, Faguer, 1996)

Tout à Grenoble tendait à fonder dans la réalité biographique du monde du travail cette représentation d'un monde qui échappe aux lois de la sélectivité du chômage et de la précarisation. Un univers économique en expansion, une longue tradition patronale de politique sociale (liée au catholicisme social) orientée vers la formation permanente, un développement du système scolaire long et de l'enseignement technique caractérisé par une exceptionnelle collaboration « école-entreprise » du lycée jusqu'à l'université, ont offert durant les années d'expansion scolaire aux classes populaires et à la petite bourgeoisie de l'artisanat et du commerce un élargissement des chances de mobilité sociale sans équivalent dans les autres régions françaises<sup>101</sup> : logement, école, loisirs, tout contribuait à faciliter la mixité sociale, l'adoption du style de vie étudiant, facteur particulièrement « intégrateur » sur le marché des emplois proposés aux débutants<sup>102</sup> et, à terme, aux différents marchés du travail des classes moyennes diplômées. Enfin, l'école a rendu possible pour une communauté immigrée importante, qui avait contribué depuis la guerre au développement de l'agglomération, son intégration dans le processus de mobilité sociale.

<sup>97</sup> À l'accueil, lorsqu'on pénètre dans l'établissement grenoblois, on peut lire en « temps réel », la « valeur » de l'action HP sur un tableau lumineux placé à côté de plusieurs horloges donnant l'heure locale des différents sites HP dans le monde. La crise financière est contemporaine de la crise de la « bulle » informatique.

<sup>98</sup> Dans une enquête portant sur la « dégradation » des conditions de travail des salariés des grandes entreprises, réalisée avant le début de la « crise » de l'informatique, Serge Paugam, en opposant de manière mécanique entreprises modernes et entreprises traditionnelles, est conduit à présenter un modèle abstrait de la réalité économique dans lequel HP « représente » la modernité et la position la moins vulnérable aux effets de la précarité (cf. Paugam, 2000).

<sup>99</sup> Un second établissement, plus centré sur la production, a été créé depuis dans la région lyonnaise.

<sup>100</sup> Rapport d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour l'année fiscale 1990, Département du personnel, mars 1991.

<sup>101</sup> Balazs, Faguer (1987), *op. cit.*, pp. 86-92.

<sup>102</sup> Faguer (1982).

## 2.2. Un enseignement technique socialement mixte

À Grenoble, les mots « école », « diplôme » et surtout « enseignement technique » prennent un sens « local » fondé sur des chances élevées pour un enfant d'ouvrier d'accéder à un emploi de cadre ou d'ingénieur, grâce en particulier à la densité d'un enseignement technique court qui n'est pas, jusqu'aux années quatre-vingt, synonyme « d'échec scolaire ». Bien au contraire, une partie même des familles des classes moyennes l'utilisent comme forme « familiale » de reproduction sociale dans la perspective d'un parrainage local qu'encouragent les grandes entreprises envers leur personnel. Cette filière s'appuie en effet sur la coexistence d'un double marché du technique<sup>103</sup> qui présente une vision moderne de l'apprentissage : la clientèle de l'enseignement privé technique, souvent issue du personnel des grandes entreprises et du petit patronat, s'oppose à celle des établissements publics du technique, anciens CET, pour la plupart en banlieue devenus « lycées professionnels ». Il existait jusque dans les années 1980 plusieurs écoles d'entreprise (chez Merlin Gerin et Neyrpic) mais aussi une école d'apprentissage des métiers de la métallurgie ouverte aux familles de « petits patrons », avec un internat (et donc de ce fait accessible aux enfants de milieu rural ou des petites agglomérations de la région). Créé par un prêtre ingénieur, ancien élève des Arts et Métiers, cet établissement a formé le noyau des petits patrons sous-traitants de la métallurgie locale. Ce système d'apprentissage orienté vers des carrières professionnelles au service des grandes entreprises (sur le modèle des *Berufschulen* en Allemagne) a contribué à créer une élite de cadres souvent critiques par rapport aux orientations patronales<sup>104</sup>. Certains syndicalistes évoquent le rôle politique, dans les années soixante, des « anciens » de l'école « rouge » de Merlin Gerin<sup>105</sup>.

Créé par la ville de Grenoble en 1836, transformé en école professionnelle en 1851, en école pratique du commerce, d'industrie et d'agriculture en 1897, Vaucanson a été jusqu'au début des années soixante, moment où il venait d'être transformé en lycée technique, le seul établissement technique long de Grenoble, celui dans lequel ont été formés, comme le dit un interviewé, la plupart de ceux qui « ont fait du technique ». En 1961 était créé, à proximité, dans des bâtiments rapidement construits, le lycée technique de filles Louise-Michel et, en 1966, dans un autre quartier de la ville, le lycée polyvalent Jean-Bart. Le développement de l'enseignement technique à Grenoble au cours des années soixante a eu pour effet de réduire en partie l'importance de Vaucanson, certaines sections étant transférées dans d'autres établissements tandis que son école hôtelière devenait un établissement autonome et que ses sections de technicien supérieur étaient rattachées aux IUT. Il reste cependant l'établissement le plus important pour l'enseignement industriel - mécanique et électricité -, c'est-à-dire pour des formations presque exclusivement masculines (il comptait encore, en 1980-81, moins de cinquante filles pour près de 1 400 élèves)<sup>106</sup>.

## 2.3. Une classe ouvrière éclatée et rendue invisible

L'entreprise Merlin Gerin a représenté, entre le début des années 1920 et la fin des années 1980 le lieu emblématique de la « concentration » ouvrière grenobloise. Base de toute mobilisation syndicale, lieu de consensus politique local entre le pouvoir politique et le pouvoir patronal<sup>107</sup>, son pou-

<sup>103</sup> Par exemple, avant la Seconde Guerre mondiale, l'un des représentants du christianisme social, directeur d'une d'entreprise de matériel hydraulique, réussit à convaincre le patronat local de verser un « sur-salaire » au personnel ouvrier qui « avait charge de famille ».

<sup>104</sup> Dans un document publié en 1979 à l'occasion du cinquantenaire de l'école, on apprend que, sur les 1 202 élèves formés depuis 1940, 653 étaient encore présents dans l'entreprise et que « beaucoup d'entre eux se sont élevés à de hautes fonctions » ; 15 % de ceux qui avaient plus de 20 ans d'ancienneté étaient devenus ingénieurs.

<sup>105</sup> Lefevre (1998).

<sup>106</sup> Faguer (1983).

<sup>107</sup> Il n'est pas nécessaire de faire appel à la notion « d'institution » ou de « réseau » pour comprendre la force des liens qui unissent dans une agglomération de la taille de Grenoble les différents milieux dirigeants : au-delà des éventuels liens familiaux et scolaires et

voir politique s'explique par le fait que cette entreprise a fait vivre l'agglomération pendant cette période. Dans les années soixante, plus d'une famille sur dix travaillait directement ou indirectement par le biais de la sous-traitance pour l'entreprise. La transformation rapide de Merlin Gerin pendant les années soixante-dix avec la reconversion des ouvriers sur des postes de techniciens, la création d'un ensemble de petites unités plus faciles à « gérer », etc., puis sa disparition en tant qu'entreprise indépendante constituent un raccourci emblématique de la transformation de la classe ouvrière grenobloise en tant que force politique. Entre 1970 et le milieu des années 1980, le pourcentage des ouvriers chez Merlin Gerin est passé de 54 % à moins de 30 %, les dessinateurs et les « agents techniques » étant à cette époque devenus un groupe d'importance à peu près égale<sup>108</sup>.

Tout se passe comme si les transformations morphologiques des classes sociales s'étaient produites, à Grenoble, près d'une génération avant ce qu'on peut observer en Lorraine par exemple, c'est-à-dire dans un contexte historique où chances objectives et appartenance au monde ouvrier prennent un sens différent. Au recensement de 1968, les ouvriers représentent 41 % seulement de la population active, ce qui est inférieur de quatre points au pourcentage de la population active ouvrière de la zone d'emploi de Thionville en 1982 (45,2 %). Alors qu'entre 1982 et 1999 l'ensemble de la population active a crû de plus de 11 % dans le bassin grenoblois, la population ouvrière ne représente plus à la fin de cette période que 80 % de ce qu'elle représentait en 1982. Cette donnée est à mettre en relation avec l'augmentation de 63 % du nombre des retraités, de 78 % celui des cadres et de 38 et 26 % celui des intermédiaires et des employés<sup>109</sup>.

## 2.4. Engagement civique et apolitisme

Cette conjoncture toute particulière est le produit d'une alliance entre l'État, l'université et les grandes entreprises qui contribue à transformer après la Libération une ville longtemps frontière (jusqu'en 1860, la frontière avec le Piémont se situait à une cinquantaine de kilomètres de Grenoble à l'extrémité nord de la vallée du Grésivaudan) à la fois ville de garnison et d'entreprises familiales d'industries traditionnelles, dont la ganterie<sup>110</sup> a longtemps été le représentant emblématique. Le développement du secteur électrique et sa reprise par l'État avec le nucléaire, la construction de barrages, une politique de grands travaux dont le prétexte est la préparation des jeux olympiques d'hiver de 1968, sont autant de facteurs du développement d'un capitalisme régional fortement encouragé par l'État. Le développement économique s'appuie sur un consensus politique qui dépasse les frontières des partis unissant les milieux catholiques progressistes influencés par le « personnalisme » d'Emmanuel Mounier (né à Grenoble en 1905) et la CFTC avec un milieu universitaire, souvent d'origine parisienne, formé à l'Unef<sup>111</sup>, militant au PSU et fortement opposé à la guerre d'Algérie<sup>112</sup>. Une longue tradition politique rapproche en effet un patronat catholique et les représentants de la haute fonction publique : ils ont su rester unis après la guerre par les liens politiques avec un engagement social et un syndicalisme chrétien tissant des liens avec la jeunesse ouvrière

---

des « goûts » esthétiques communs, les styles de vie, loisirs centrés sur le ski, la montagne, les engagements bénévoles ou associatifs, et plus trivialement, la rationalisation du choix des logements contribuent à rapprocher les différentes fractions des classes supérieures « intellectuelles » et économiques. Exemple anecdotique : Hubert Dubedout, devenu maire de Grenoble, a habité dans le même immeuble du centre-ville que Paul-Louis Merlin, fondateur des établissements Merlin Gerin.

<sup>108</sup> Balazs, Faguer (1987).

<sup>109</sup> Source : Insee, recensements de la population de 1999 : CD-ROM « Communes...Profils », exploitations principales et complémentaires (données comparatives des recensements de 1982 et 1990), Isère ; découpage : agglomération de Grenoble.

<sup>110</sup> Sous le Second Empire, près de la moitié des ouvriers grenoblois travaillaient dans ce secteur qui jouissait à cette époque de débouchés internationaux.

<sup>111</sup> On pense en particulier à un personnage comme Gérard Destanne de Bernis, président de l'Unef jusqu'en 1956, devenu professeur d'économie à la Faculté de Grenoble, où il joua un double rôle d'initiateur pour ses étudiants de la pensée de Marx et de développement des liens entre enseignants et syndicalistes locaux.

<sup>112</sup> Sur les effets politiques de la lutte contre la guerre d'Algérie dans la région grenobloise, on peut citer le film de Bertrand Tavernier et Patrick Rotman : « La guerre sans nom », appelés et rappelés en Algérie 1954/1962, film de 1992.

par le biais de la JOC, du scoutisme ; ils sont restés unis également sous l'effet d'une expérience commune marquée par la guerre<sup>113</sup>, les mouvements de culture populaire, les prêtres ouvriers, puis par l'opposition à la politique coloniale (unissant par exemple dans un même combat militants du PC et de mouvements catholiques qui avaient en commun d'être de plus en plus souvent en rupture avec leur hiérarchie), des anciens d'Uriage, du maquis du Vercors, des universités populaires (avec la fondation de mouvements comme « Peuple et Culture »).

Le mythe grenoblois prend forme politique au cours de la longue grève chez Neyrpic en 1962-63, qui illustre l'alliance inédite dans un conflit de cette ampleur entre ouvriers, techniciens et ingénieurs et dont l'écho dans les mondes syndical et intellectuel dépasse largement le contexte local<sup>114</sup>. Les *leaders* de cette grève deviendront par la suite responsables politiques locaux : maires de communes ouvrières, responsables du PC grenoblois ou de la fédération CGT départementale. Le mythe obtient confirmation symbolique dans l'arrivée à la municipalité d'une équipe de gauche composée de « néo-grenoblois » et menée par Hubert Dubedout en 1965 après une élection serrée marquée par les enjeux financiers et politiques de la préparation des jeux olympiques.

### Une « OPA » parisienne sur l'espace politique grenoblois

Les principaux représentants des deux premières municipalités de gauche (1965-1977) sont particulièrement représentatifs des nouvelles couches intellectuelles installées à Grenoble après 1945. Né à Paris mais ayant passé son enfance à Bruxelles puis à Pau où son père dirigeait une entreprise, ancien élève d'une grande école (Navale), résistant, Hubert Dubedout est maire de Grenoble de 1965 à 1983. Il concilie dans sa biographie les propriétés sociales contradictoires d'un haut fonctionnaire de l'État, militaire de carrière, et d'un chercheur : activité de recherche pendant deux ans aux États-Unis, puis participation à la guerre d'Indochine en tant qu'officier de marine, enfin enseignement à l'École de guerre, poste dont il démissionne au début de la guerre d'Algérie<sup>115</sup> par opposition avec la politique coloniale du gouvernement socialiste, pour s'installer à Grenoble. Il est responsable des relations publiques au Centre d'études nucléaires de Grenoble (CENG), où il est le « bras droit » de Louis Néel, directeur du Centre, président de l'Institut national polytechnique de Grenoble et futur Prix Nobel de physique en 1970. Il a l'occasion, au cours des années passées dans cet établissement, de côtoyer l'ensemble des milieux patronaux, politiques, militants et universitaires de la région avant de s'engager début 1965 dans la lutte politique.

Jean Verlhac, adjoint à l'urbanisme – il joua un rôle central durant les années de construction de la Villeneuve –, professeur d'histoire au lycée Champollion puis responsable de l'Institut d'urbanisme à l'Université, est aussi un Parisien. Membre dirigeant du PSU, il avait été un des membres du secrétariat national avec Gilles Martinet de l'Union de la gauche socialiste et il avait été sérieusement blessé au métro Charonne lors de la dernière manifestation contre la guerre d'Algérie. Arrivé à Grenoble à la « rentrée » de 1964, il intègre l'équipe municipale quelques mois plus tard.

Le responsable de la culture, Bernard Gilman est un ancien permanent de « Peuple et Culture ». Ses « réseaux » s'appuient principalement sur le militantisme des « néo-grenoblois » : « Les 400 animateurs d'aujourd'hui sont pour la plupart des néo-grenoblois - comme les chercheurs du CENG, les ingénieurs de Hewlett-Packard, les cadres supérieurs de la mairie ou les habitants de la Cité Mistral. »<sup>116</sup>

La réussite de ce pragmatisme politique (Dubedout, qui encourage Pierre Mendès-France à se présenter aux élections législatives de 1967, n'adhérera au PS qu'à la fin des années soixante-dix) est au principe d'un mythe grenoblois qui se « cristallise » dans l'ensemble des travaux de rénovation urbaine entrepris jusqu'au début des années quatre-vingt.

<sup>113</sup> Grenoble fut un lieu d'accueil particulièrement important de réfugiés du fait que la ville et sa région furent occupées non par les Allemands mais par les Italiens de novembre 1942 à septembre 1943.

<sup>114</sup> Belleville1(963).

<sup>115</sup> Sur l'importance de l'opposition à la guerre d'Algérie dans la région grenobloise, on peut citer le film de Bertrand Tavernier et Patrick Rotman : « La guerre sans nom », appelés et rappelés en Algérie 1954/1962, film de 1992.

<sup>116</sup> Frappat (1979).

Un ancien membre du conseil municipal de l'époque Dubedout appartenant à une famille de notables grenoblois (son père avait été le chef du personnel et le « bras droit » du patron de Merlin Gerin) décrit ainsi les transformations les plus visibles de la ville après les jeux olympiques : « En l'espace de trois ans surgirent une nouvelle gare, un Palais des sports, des embryons d'autoroutes, une voirie urbaine remodelée, un nouvel aéroport, une station de télévision et de radio, des équipements téléphoniques, un Palais des foires et des expositions, la Maison de la culture, le Musée dauphinois et deux quartiers neufs – le Village olympique [...] et le quartier Malherbe. Comme dans le même temps sont apparus la nouvelle mairie programmée depuis longtemps, le Conservatoire et la nouvelle poste, qui prit quelque retard, on voit que le visage de la ville fut bouleversé. »<sup>117</sup>

## 2.5. De l'immigration intérieure à l'immigration étrangère

L'histoire de l'immigration grenobloise s'appuie sur une tradition de plusieurs générations : nourrie d'apports différents, produits par l'exode rural et l'apport d'étrangers, elle est sous sa forme la plus ancienne contemporaine du « décollage » économique qui commence en Dauphiné sous le Second Empire. L'immigration étrangère a été longtemps d'origine italienne, mêlant étroitement des motivations politiques (le refus du fascisme en Italie pendant l'entre-deux guerres) et économiques (surtout à partir des années cinquante par l'afflux d'Italiens du Sud, des Pouilles en particulier)<sup>118</sup>. Les entreprises locales comme Merlin Gerin ont bénéficié de cette immigration de travailleurs très qualifiés<sup>119</sup> pour leur développement jusqu'au seuil des années quatre-vingt. La génération immigrée la plus récente, venue à Grenoble du fait du développement de l'agglomération entre le début des années soixante et le début des années soixante-dix, originaire d'Afrique du Nord (et dont la moitié étaient des « rapatriés » d'Algérie), a pu s'intégrer plus facilement dans un cadre social déjà structuré par les générations précédentes. Si, au recensement de 1975, l'ensemble des étrangers représente 11 % de la population grenobloise, les immigrés du Maghreb ne représentent que 3 %. Pour comprendre ce que signifie la portée politique de la notion d'« immigration », il faut tenir compte de la polysémie d'un terme dont le sens politique est le produit d'une histoire locale. À Grenoble, « immigration » prend un sens différent de ce que signifie ce terme dans le contexte lorrain. Un fait particulièrement significatif qui s'explique par la double nature, universitaire et industrielle, de l'agglomération : on peut observer la coexistence des différentes communautés immigrées, produit d'une immigration par le travail et d'une immigration par les études. Ce double visage de l'immigration a pu avoir une double conséquence sur l'avenir social des immigrés. D'une part, on ne peut parler d'un « face à face » entre « français » et immigrés qui seraient en concurrence directe sur le marché du travail. D'autre part, la multiplicité des formes d'immigration (les immigrés « économiques », « réfugiés » politiques, étudiants et universitaires étrangers<sup>120</sup>...) a pu faciliter les modèles de promotion sociale par l'école d'une population *a priori* plus tolérée que dans d'autres régions françaises lorsqu'elle accède aux positions des « classes moyennes » sur le marché du travail mais aussi dans la vie « hors travail », celle des loisirs, notamment d'encadrement dans les mouvements de jeunesse ou le sport, du logement et de l'école.

L'agglomération grenobloise a connu un essor important entre la fin de la guerre et la fin des années 1960, sa population ayant plus que triplé entre 1946 (123 000 habitants) et 1968 (395 000). La progression la plus forte se situe entre 1962 et 1968 au rythme moyen de 4,3 % par an. Celle-ci n'est plus que de 2,3 % pour la période 1968-1975. Ce qui caractérise en premier le pouvoir d'attraction de cette agglomération, c'est qu'on « y trouve un emploi ». Cet essor est le produit d'un dévelop-

<sup>117</sup> Frappat (1979).

<sup>118</sup> Aujourd'hui, plusieurs milliers de Grenoblois sont originaires de Corato, petite ville proche de Bari.

<sup>119</sup> Comme le montrent Alain Jeantet et Henri Tiger dans leurs entretiens avec des ouvriers de Merlin Gerin des années 1970 : « Quand ils n'étaient pas issus d'immigrants, ils étaient pour la plupart (deux sur trois environ) immigrants eux-mêmes à Grenoble », in *Familles en mouvement : les ouvriers grenoblois aux carrefours du monde industriel*, GETUR, Grenoble, 1984.

<sup>120</sup> En 1976, 17,5 % de la population étudiante étaient étrangers.

pement économique qui s'appuie à la fois sur la filière électricité, le nucléaire et l'expansion de l'université. Phénomène national, l'augmentation du nombre des étudiants y est plus rapide encore que dans le reste de la France : leur nombre passe de 3 950 en 1946 à 7 740 en 1960 et 28 500 en 1976. Sont réunis l'ensemble des facteurs qui peuvent contribuer non seulement au développement d'un secteur économique de pointe mais surtout de son indépendance, du fait de la maîtrise de l'ensemble de ses éléments matériels (la production électrique, son transport, et les industries dérivées qui commencent à prendre forme autour de l'électronique et l'informatique) et humains (enseignement technique, université et grandes écoles).

Cette augmentation provient d'une immigration qui constitue en 1968 plus de 30 % de la population globale. Mais celle-ci est à la fois intérieure et étrangère. La comparaison des recensements de 1962 et de 1968 montre que cette immigration est principalement régionale (la population qui s'est installée à Grenoble entre 1962 et 1968 est, pour 32 %, originaire de la région Rhône-Alpes), nationale (67 %) et produite par le retour des rapatriés d'Algérie, avant d'être étrangère (12,2 %). La communauté italienne se détache : elle représente 48,2 % de l'ensemble des étrangers et 67,1 % de la population étrangère ayant obtenu la nationalité française<sup>121</sup>. La population de nationalité algérienne, marocaine et tunisienne ne représente que 20,9 % des immigrés. On le voit : le mot « immigration » ne signifie pas la même chose qu'en Lorraine et surtout il n'est pas l'expression simplifiée d'un système de concurrence sur le marché du travail : la ville est en plein essor, neuve (en 1968, plus d'un logement sur 5 - 27,7 % - a été construit après 1962, plus de la moitié - 52,5 % - depuis 1954), elle est le produit d'une juxtaposition de marchés du travail segmentés autour de la construction, la sous-traitance, la production industrielle et le monde de la recherche pour ne s'en tenir qu'au secteur « moteur » de la nouvelle industrialisation grenobloise.

## 2.6. De la crise économique à la crise de croyance dans la « méritocratie »

La crise a été à la fois plus tardive et plus diversifiée dans ses effets : apparue seulement à la fin des années quatre-vingt-dix, autrement dit une génération plus tard par rapport aux régions ouvrières traditionnelles. La découverte brutale de la précarité de sa position économique a surpris une population souvent jusque-là civique mais « apolitique », peu syndiquée, individualiste, et qui avait toujours accepté l'ensemble des contraintes impliquées par la réussite professionnelle dans la mesure où son « coût » était compensé par des chances exceptionnelles de mobilité sociale. Toutefois, l'accès à un ensemble de « marchés » de la reconversion permet de freiner en partie les effets de la perte d'emploi et de risque de déclin social : on voit ici ce que signifie l'appartenance à une classe sociale, avec l'ensemble des formes d'encadrement qui tendent à protéger ses membres de la chute sociale et de l'anomie. Contrairement aux régions ouvrières traditionnelles, touchées par la crise dans l'ensemble de l'espace social et sur une période longue qui a provoqué le déclassement pour plusieurs générations d'une grande partie du monde ouvrier, la crise, dans les régions les plus « développées », aux industries « de pointe » et fortement scolarisées, brève dans ses effets, n'a jusqu'à aujourd'hui touché que les plus jeunes (précarité d'entrée dans la vie active) puis, progressivement, les travailleurs les plus âgés, enfin les entreprises de taille intermédiaire souvent vouées à la sous-traitance : les solidarités de générations et les institutions qui contribuent à la mobilité ou du moins à freiner le déclin social ont jusqu'à présent été épargnées par la dégradation des liens sociaux. Si la dévaluation des « compétences » conduit à la crise des valeurs sur lesquelles se fondait la méritocratie, la crise n'est pas (encore) synonyme de rétrécissement du champ des possibles professionnels. La concentration des différentes espèces de capital familial permet aux catégories les plus vulnérables à la crise des possibilités de reconversion peu présentes dans d'autres régions. C'est ce qui peut expliquer pourquoi les représentations politiques ont été affectées différemment dans les deux zones d'emploi étudiées.

<sup>121</sup> Recensement de 1968, agglomération de Grenoble.

Les variables de la morphologie sociale, propres à la région grenobloise, (ce qui nous avait conduit précisément à la comparer à la Lorraine) donnent à voir combien les effets de la précarité et des risques de chômage se traduisent différemment dans les expressions immédiates du déclin social. Le vocabulaire politique, à l'instar du vocabulaire religieux<sup>122</sup>, est par nature polysémique, cette polysémie étant le moteur même de la mobilisation politique. Des mots aussi mobilisateurs dans la conjoncture politique des années 2000 que « immigration », (classe) « populaire » et « précarité » (et son envers, « qualification professionnelle ») doivent être l'objet d'un comparatisme fondé sur l'histoire politique et économique, spécifique à chaque contexte local.

## 2.7. Les effets différentiels de la récession économique

La dégradation du marché du travail grenoblois sera lente mais néanmoins profonde. Encore dans les années soixante-dix, une enquête sur l'emploi constate qu'il s'est créé entre 1969 et 1977 plus d'emplois dans la région grenobloise que dans l'ensemble du département du Rhône<sup>123</sup>. À la fois économique, scolaire et politique, elle est le produit de la transformation des liens entre l'État, l'université et les entreprises, et donc indirectement, des conditions de mobilité sociale vers le haut des classes populaires et de reconversion vers la fraction « intellectuelle » des classes moyennes des fractions du petit patronat indépendant : « restructurations » puis reconversion du pôle ouvrier des deux entreprises principales qui accompagnent la disparition ou le rachat des entreprises locales souvent à capital familial. Peu après la disparition, en 1973, de Paul-Louis Merlin, longtemps patron charismatique et fédérateur des liens entre le monde de l'entreprise, de l'État et de l'université, en particulier par le biais d'associations comme les « Amis de l'Université »<sup>124</sup>, les « plans » sociaux se multiplient chez Merlin Gerin à partir de son rachat par le groupe Schneider<sup>125</sup> au cours des années soixante-dix et au début des années quatre-vingt. Tel le dispositif « mille pour mille », ces plans ont pour objet de transformer les ouvriers en techniciens dans ce qui est présenté comme une « révolution culturelle ». Scission de Neyrpic, qui avait représenté dans les années soixante la seconde entreprise par la taille avec 4 000 emplois, en deux unités. Peu à peu les dernières traces d'un capitalisme local laissent place à un tissu industriel multinational dont le pouvoir de décision échappe à la région. Entre 1968 et 1999, la part des ouvriers, qui représentaient encore plus de la moitié de la population active, passe de 68 264 à 54 587, soit 25,6 % de la population (222 002).

Ces transformations s'inscrivent dans un « repositionnement » du marché scolaire local qui s'oriente vers « l'international », le « *management* » en « doublant » les structures les plus anciennes d'un ensemble d'établissements publics « adaptés » aux besoins d'une petite bourgeoisie à capital économique qui se désolidarise des intérêts des classes populaires par le style de vie (notamment le logement<sup>126</sup>) et les projets professionnels. Cette période est marquée par le déclin du technique, la disparition des écoles d'entreprise qui avaient réussi à maintenir depuis la guerre l'amalgame entre

---

<sup>122</sup> Sur ce thème, Weber (1996).

<sup>123</sup> « L'industrie dans l'Isère : 5 ans d'expansion, 3 ans de crise ». L'emploi industriel de 1969 à 1977, analyse par secteurs et par branches, *Isère Conjoncture-Rétrospective 1973-1977*.

<sup>124</sup> Dreyfus (1974).

<sup>125</sup> Schneider, devenu le groupe Empain-Schneider qui ne possédait que 12 % du capital de Merlin Gerin passa à 27 % en 1975 puis à 30 % en 1976. Aujourd'hui Merlin Gerin, devenu Schneider Electric, avec 6 420 salariés reste « le premier employeur du Sud-Isère » (in « Les 1000 premières entreprises de la région », *Présences*, magazine économique de la Chambre de commerce et d'industrie de Grenoble, n° 142, décembre 2001-janvier 2002).

<sup>126</sup> Les transformations de la population de la Villeneuve depuis sa création sont un bon indice des transformations du « modèle » grenoblois de mobilité sociale : en 1977, parmi les 3 530 actifs recensés dans cette nouvelle partie de l'agglomération, les « cadres » représentaient près d'un habitant sur deux (49,7 %, dont un tiers d'enseignants) contre 1,3 % de patrons ; 21,4 % d'employés ; 21 % d'ouvriers ; 6,5 % de personnels de service. Depuis la population des cadres a déserté massivement la Villeneuve pour s'installer dans les communes encore semi-rurales du Grésivaudan, situées, pour certaines, à plus d'une cinquantaine de kilomètres de leur lieu de travail.

enfants d'ouvriers et enfants de cadres « maison »<sup>127</sup> et la création ou la transformation d'établissements socialement les plus sélectifs, symboles de la « modernité » grenobloise : le lycée du Grésivaudan, dans la banlieue bourgeoise de Meylan, associé à HP, le lycée Stendhal, au centre-ville, ancien lycée de jeunes filles devenu lycée international, le lycée hôtelier devenu lycée orienté vers le « *management* » du tourisme et l'ouverture vers l'étranger. Cette modification presque insensible de la morphologie sociale et scolaire de la région va apparaître brutalement vers l'an 2000 au moment où la crise atteint de plein fouet le monde de l'informatique et, à Grenoble, son entreprise la plus emblématique. Longtemps région d'innovations pédagogiques, la région a perdu peu à peu son avance : si, en 1999, le quart de la population grenobloise (27 % des hommes et 25 % des femmes) possédait un diplôme d'études supérieures, la politique menée par la gauche depuis la fin des années quatre-vingt d'orientation vers le bac de la majorité des enfants de chaque classe d'âge retire à la région cette suprématie en matière d'accumulation de capital technique et de capital culturel.

## 2.8. Le « modèle » du technicien remis en question

L'école a perdu en partie sa fonction d'ascension sociale pour les familles des classes populaires. D'un côté, on observe le développement d'un marché de l'internationalisation des compétences facilitant la reconversion du petit patronat local traditionnellement hostile à l'école, aux diplômés<sup>128</sup>. Mais d'un autre côté, le développement des services ne protège pas les élèves des lycées professionnels et les apprentis du risque de précarisation malgré l'existence d'un marché important d'emplois saisonniers (liés au tourisme, au sport) et l'augmentation de la sous-traitance des services en entreprise (cantines, emplois de sécurité, etc.). Les emplois pour les jeunes ne jouent plus leur rôle de « socialisation » et surtout de passage temporaire obligé vers le marché stable du travail ; cette dévaluation est surtout sensible pour les filles et les familles issues de l'immigration avec l'augmentation des formes de flexibilité des emplois atypiques.

Aujourd'hui, le marché du travail non qualifié tend à se rapprocher de celui des régions ouvrières de l'Est de la France : entre 1990 et 1999, le travail à temps partiel a augmenté de 58 %, l'intérim de 17 % (33 % pour les femmes) ; le chômage des hommes de 80 %, celui des femmes, de 24 % ; l'ensemble des emplois atypiques (ensemble comprenant les emplois d'apprentis, stagiaires intérimaires, en CDD et les « emplois-jeunes ») a crû de 40 % pour les hommes et de 57 % pour les femmes. En 1999, près de quatre femmes salariées sur dix travaillaient à temps partiel et le chômage représentait 10 % de la population active masculine et 14 % de la population active féminine.

### Capital professionnel

Le capital professionnel<sup>129</sup> nécessaire pour s'intégrer sur le marché du travail grenoblois se distingue de celui exigé en Lorraine par l'importance accordée au capital scolaire et, ce qui va avec, au style de vie étudiant : connaissance des langues étrangères, séjours « découvertes » à l'étranger, stages d'études aux États-Unis, autant d'éléments qui favorisent l'incorporation d'une culture anglo-saxonne de base et peuvent contribuer à masquer une origine sociale populaire ou immigrée. Ce capital professionnel mêle savoir-faire scolaire et dispositions à interioriser l'ethos des classes moyennes : disponibilité, ponctualité, présentation de soi ; il implique une socialisation précoce « interclasse » encouragée par la famille (apprentissage de l'informatique), par l'école (et plus tard par la fréquentation du campus universitaire), mais

<sup>127</sup> Cette faille dans le consensus politique de la région apparaît dans les premiers propos racistes tenus par le président de la chambre des métiers, vers le milieu des années 1970, avec la création d'un réseau de soutien des petits commerçants du centre-ville et qui mettait en avant le fait « qu'aujourd'hui, 20 % d'immigrés sont inscrits au répertoire des métiers », in Frappat (1979).

<sup>128</sup> Balazs, Faguer (1989), *op. cit.*, pp. 71-116.

<sup>129</sup> On définit le capital professionnel, au sens large, comme l'ensemble des ressources héritées ou acquises au cours de la carrière, nécessaires à un agent pour avoir une bonne chance d'être embauché et de maintenir une relation ajustée au monde du travail. Sur la notion de « capital » cf. Bourdieu (1979), spécialement le chapitre 2 « L'espace social et ses transformations ».

aussi par l'expérience des « petits boulots » et, pour les plus démunis, par l'action des travailleurs sociaux qui encadrent une multitude de stages « d'initiation à la vie professionnelle ».

Par rapport à l'avenir économique de la région, la grève de 1962 chez Neyrpic présente aujourd'hui un double visage : elle a mobilisé les forces politiques autour d'une défense du « capital travail » accumulé depuis la Libération sur un site marqué par un développement démographique et économique exceptionnel. Elle a rendu possible la victoire d'une gauche « pragmatique » aux élections municipales de 1965 et celle de Mendès-France aux législatives de 1967. Les hommes politiques locaux sont issus, à l'instar de Dubedout, de cette « immigration intérieure » qui est au principe de « l'expérimentation » grenobloise en matière de pratiques militantes : le planning familial<sup>130</sup>, l'expérimentation des premiers centres de santé occupant des généralistes salariés, l'urbanisme de la Villeneuve qui propose une « mixité » des classes.... Mais d'un autre côté, le « front » uni des ouvriers techniciens et ingénieurs de Neyrpic préfigure le début d'une lutte contre les « reconversions » d'un tissu industriel qui au fil des années va remplacer les industries locales par des industries de haute technologie et les entreprises familiales par des entreprises multinationales, dont HP est l'exemple le plus typique. Ce qu'écrivait Pierre Belleville en 1963 après la grève de Neyrpic peut être repris mot pour mot pour rendre compte d'une transformation lente du patronat local aujourd'hui achevée : « Le patron changeait de visage : ce n'était plus un ingénieur gérant son capital travail, son capital recherche en cherchant à mettre ses salariés 'dans le coup' ; c'était le représentant du capital financier sous sa forme la plus abstraite, et le capital financier venait leur rappeler crûment que sa loi suprême, c'était le profit – la recherche, la région, l'entreprise, le progrès technique dussent-ils en souffrir ou même en périr<sup>131</sup>. »

---

<sup>130</sup> Fondateur du centre grenoblois du planning, Henri Fabre a joué un rôle déterminant dans l'histoire du MFPP.

<sup>131</sup> Belleville (1963).



## Chapitre 2

# COMPÉTITION GÉNÉRALISÉE ET « POSITIONS INTENABLES »

---

À vingt-cinq ans d'intervalle, ouvriers du fer et techniciens de l'électronique ont subi des restructurations industrielles qui ont aussi déstructuré leur espace social. Déclassés, nombre d'entre eux ont vu décroître ou s'annuler le taux de conversion des espèces de capitaux spécifiques qu'ils détenaient. En révisant à la baisse les chances objectives de réussite, les transformations survenues ruinent les investissements scolaires et professionnels initiaux, fragilisent des positions déjà souvent situées en deçà des espérances, anéantissent les profits sociaux liés aux trajectoires ascendantes et exacerbent la concurrence entre fractions de classes. Il en résulte une multiplication de positions socialement « intenables » à la fois par la difficulté de s'y maintenir sans déchoir et par la faible probabilité d'en sortir « par le haut ».

Nous faisons l'hypothèse qu'une station prolongée dans ces positions de « porte-à-faux » social influe sur les catégories politiques de ceux qui s'y trouvent relégués et, dans le contexte actuel, contribue à installer les conditions de possibilité d'un intérêt pour certains thèmes véhiculés par l'extrême droite.

## I. LES RETOMBÉES BIOGRAPHIQUES DU DÉSASTRE ÉCONOMIQUE EN MOSELLE

« Depuis l'âge de 13 ans et demi que je suis là, je n'aurais jamais cru qu'on serait des sinistrés pareils. [...] C'est pas normal. Mais c'est pas normal ! Où elle est la justice ? » [Hôtelier en activité, 69 ans, ancien sidérurgiste]

L'ancien bastion de la famille De Wendel est niché au creux de la vallée de la Fensch, entre Metz et Thionville. Une pancarte d'entrée de ville prévient : *Hayange. Berceau du fer*. Le beffroi de l'hôtel de ville, taillé au cordeau, se dresse face au vieux clocher. Au sommet d'un coteau trône la statue en fonte d'une Vierge, installée jadis par le patronat sidérurgique. Illuminée la nuit, elle apparaît bras ouverts flottante au dessus de la ville, allégorie à peine voilée des maîtres de forges qui possédaient la vallée. Au centre-ville, les installations industrielles ont cédé la place à un centre commercial, un parking, un terrain vague. À cent mètres de là fument, pour quelques années encore, les deux derniers hauts fourneaux lorrains. Sur la place du marché, face à la mairie, une sculpture érigée en 2001 propose au passant un « Éloge du futur » : un personnage s'extirpant d'une cage d'acier.

Pour les salariés anciens, préretraités et retraités ayant travaillé à un moment ou à un autre de leur carrière dans la sidérurgie, les restructurations industrielles et leurs conséquences constituent une rupture biographique. Prélude à un reclassement-déclassement professionnel ou à la cessation d'activité anticipée (préretraites ou chômage), la fin de l'encadrement paternaliste a bouleversé le rapport à l'avenir et invalidé le mode de reproduction sociale lié à l'appartenance au monde intégré du travail du fer. La nostalgie de conditions socio-économiques passées érigées en « âge d'or » est la première expression collective du désarroi d'un groupe naguère porté par le dynamisme régional. C'est « un mode de vie qui a complètement changé... qui nous a complètement bouleversés. [...] Tout le monde était persuadé qu'en rentrant en sidé, on en ressortait vingt-cinq ou trente ans plus tard. Mais malheureusement la récession, c'est pas la récession de la sidérurgie, c'est européen, c'est mondial. » (Cadre commercial sidérurgie, 50 ans, passé du service embauche au service reclassement avant d'être lui-même reclassé, père employé de la Poste). Une employée d'usine dont le père ouvrier est décédé prématurément évoque le souvenir d'« une usine familiale. C'est vrai,

c'était super. C'était une famille. Elle était grande mais c'était une famille [...] Maintenant, c'est Waterloo ». Un sidérurgiste de 52 ans, ancien responsable syndical muté en 1993 suite à la fermeture de « son » usine explique : « C'était notre usine, ça ! Elle était là ! T'es né là-dedans. Moi, c'est vrai que j'allais à l'usine certainement plus facilement dans la bonne humeur que maintenant, hein. [...] Tous les copains qui ont été mutés à droite, à gauche... il n'y en a jamais un qui m'a dit : "je suis content, je suis mieux qu'à V." ». Chez les anciens ouvriers, la fin de la sidérurgie signe l'acte de décès de la région toute entière : « J'ai vécu le *boom* de la sidérurgie [...] et puis le déclin. [...] Ca devient une cité dortoir ici. [...] il n'y a rien », se désole un retraité, tandis qu'un ancien lamineur devenu hôtelier décrit son lieu de résidence comme une « vallée de la mort, parce qu'il n'y a plus rien ». Les retombées du désastre économique sur le cadre urbain sont constamment évoquées, en particulier la raréfaction des petits commerces, la démolition des installations gigantesques qui structuraient l'espace, la baisse démographique, la chute des revenus communaux, mais aussi la détérioration de « l'ambiance », l'apathie du voisinage, la fin des animations et des festivités. « Avant, t'avais plein de gens aux heures de sortie de l'usine tandis que, maintenant, tu vois plus personne. Tu vois plus personne. » (Cheminot retraité) La restauration de la production – sidérurgique ou non – autour de laquelle s'organisait la vie est une solution parfois avancée, sans trop y croire : « On devrait investir, faire quelque chose, fabriquer [...]. Il faut produire. [...] On a de l'argent en France, les banques sont pleines. On prend de l'argent, on fabrique des ateliers », afin de « travailler, vivre comme avant. » (Hôtelier) « Créer des entreprises, c'est ça qu'il faut ici, pour donner du travail aux jeunes. » (Sidérurgiste à la retraite, ancien militant communiste)

L'échec des luttes syndicales contre la fermeture des usines, auxquelles plusieurs interviewés ont pris part et dont tous se sentaient solidaires, a favorisé la naturalisation des contraintes économiques et déterminé la formation d'une sorte de fatalisme. Au constat de la débâcle s'ajoute la résignation face à une issue rétrospectivement jugée inexorable : « Toute la journée et toute la nuit, on manifestait. Et puis bon : ça a fermé quand même. » (Employée d'usine) « Quand ils décident les grands décideurs, qu'on va fermer, ils ferment et puis c'est tout. [...] Moi je dis : "il faut lutter". Mais ils ne reculent pas, eux. » (Ouvrier professionnel retraité, ancien responsable communiste) La distance sociale (mais aussi géographique) avec ces « grands décideurs » politiques et économiques qui n'auraient pas hésité à « sacrifier » les salariés nourrit le rapport désenchanté – « écœuré », « dégoûté » – qu'entretiennent beaucoup d'ouvriers sidérurgistes avec la politique (comme on le verra dans le chapitre suivant).

### « C'est pas normal »

Déclinée sur une grande variété de registres par les salariés déclassés (ouvriers surtout, mais aussi employés et parfois cadres), la dénonciation de l'injustice s'applique à l'ensemble des répercussions négatives des transformations économiques survenues depuis deux décennies :

- La dévalorisation des carrières et des retraites ouvrières (« On s'est crevé le cul à bosser, à travailler pour peu d'argent » [Lamineur retraité]), souvent mise en parallèle avec les revenus du patronat et du personnel politique : « Les patrons licenciés touchent des milliards ! Je ne comprends pas. Et tu as des gens, il faut qu'ils aillent mendier ! C'est pas normal. C'est pas normal. C'est ça le social. C'est ça le social ! [...] Ils se font des salaires monstres et de l'autre côté, le gouvernement ne lâche pas dix centimes pour augmenter nos salaires ! [...] C'est là-dedans que c'est pas juste ! [...] Il n'y a que l'ouvrier qui n'a pas de sous, quoi. » (Cheminot retraité)

- L'insécurité économique et sociale. La généralisation de l'intérim, des emplois aidés et des contrats à durée déterminée inquiète d'autant plus qu'elle hypothèque la stabilité professionnelle des enfants. L'emploi précaire consisterait à « tenir les gens en haleine avec un truc minable [...]. Maintenant les gens ont peur, ils ne savent pas où ils vont demain » (Ancien lamineur devenu hôtelier, père de deux enfants). Les inégalités d'accès aux prestations sociales et aux services publics (soins médicaux, justice, police) sont elles aussi dénoncées. Mais la condamnation de l'insécurité sociale est régulièrement associée à celle du « gaspillage » des aides sociales attribuées aux chô-

meurs et RMistes « payés à rien faire ». L'emprise de la « valeur travail » sur ces anciens salariés qui n'eurent pas à se poser la question de la recherche d'emploi peut expliquer la réaction suivante : « Le truc du Smic ou le machin qu'ils touchent au chômage, c'est de la fumisterie. Qu'on leur donne un salaire pour qu'ils puissent vivre. Et qu'on leur donne du travail à ce moment-là. Pourquoi leur donne-t-on du chômage sans travailler ? C'est pas logique, ça. » Et la rémunération d'une force qui ne trouve pas à s'employer est parfois jugée inacceptable (Lamineur retraité).

- L'inconséquence apparente des décisions économiques, telles que la fermeture d'usines à peine construites ou rénovées, les subventions publiques accordées aux entreprises étrangères. « On leur donne des sous pour qu'ils s'implantent dans une région et après ils partent avec les sous. Et puis c'est fini. Mais ça sert à quoi ? L'ouvrier, il se paye lui-même pour travailler. Et en plus il paye les impôts s'il gagne un peu plus que prévu. Je ne sais pas, moi : c'est illogique, ça. » (Cheminot à la retraite)

- La dynamique du déclin de l'« eldorado industriel » lorrain, « abandonné » des pouvoirs publics, relégué au rang de zone « sinistrée » et finalement placée sous perfusion économique : « Tout ferme ! Toutes les usines, elles ferment !... C'est pas normal de voir ça ! C'est pas normal. Il y a des usines qui peuvent être sauvées. Je sais pas moi... Ça ferme l'une derrière l'autre. » (Employée dans un petit commerce, père contremaître dans la sidérurgie) « Comme il n'y a plus rien, c'est l'État qui doit nous donner. » (Sidérurgiste retraité)

- La délinquance et les désordres quotidiens qui, sans lien avec le déclin industriel de l'avis des interviewés, ajoutent à la dégradation des conditions économiques d'existence. La série d'entretiens menée dans une municipalité où la délinquance et le trafic de stupéfiants avaient atteint un niveau élevé au milieu des années quatre-vingt-dix, montre qu'au-delà des atteintes directes aux biens ou aux personnes, les hauts revenus acquis « sans travailler » par une poignée de trafiquants suscitent l'indignation la plus vive. « C'est injuste. Vous, vous allez travailler. Vous vous levez pour aller travailler. La solution de facilité, c'est d'aller voir un *dealer* et dire : “moi aussi je vais vendre mes doses. Et puis je dors le matin”. » (Employée de petit commerce et femme de ménage chez des particuliers) L'exhibition d'une consommation de luxe par quelques « jeunes » trafiquants est jugée plus sévèrement que les hauts revenus des « grands décideurs » du fait de la proximité spatiale et sociale des agents qui s'y livrent. L'« argent facile » met en question le système de valeurs ouvrier (« travailler pour gagner honnêtement sa vie »), mais menace surtout de corrompre les enfants. « Avec tout ce qu'il s'est passé sur V., tous les trafics et tout, c'est tentant. Quand ton gosse il vient, il te dit “t'as vu l'autre, il roule en BM décapotable, moi je travaille à 5 000 francs par mois”, t'as toujours la trouille qu'un de ces quatre il aille dealer au bout de la rue. [...] Parce que c'est vrai que tous ces jeunes qui ont fait et qui font, qui ont fait surtout, le couillon, ils ont été à l'école avec eux, ils les connaissent, ils les ont fréquentés aussi... Ce côté-là, c'est éprouvant : t'as toujours peur, t'es toujours inquiet. »<sup>132</sup> (Sidérurgiste, père de deux enfants) Conjurant cette angoisse impose aux parents de sélectionner les fréquentations de leurs enfants avec une attention plus sourcilleuse que dans d'autres milieux. Derrière un discours de mise à distance, voire de stigmatisation, des « jeunes maghrébins » identifiés comme la source du danger, cette activité de chaque instant structure un principe de division ethnique plutôt que social du monde environnant.

Enregistrée lors de plusieurs entretiens, l'association du thème du chômage avec celui de l'immigration – et parfois la désignation des « immigrés » comme responsables du chômage – ne constitue en rien un phénomène « nouveau ». Dans une région d'immigration où le patronat s'applique depuis plus d'un siècle à aviver les tensions entre salariés « établis » et derniers entrants, toute période prolongée de pénurie d'emploi désagrége les solidarités liées au travail commun et débouche sur une stigmatisation des immigrés de la dernière vague (qui sont pourtant les premiers licenciés). « Pendant la crise, la concurrence entre ouvriers sur le marché du travail s'accroît, et chacun mobilise ce qu'il pense être ses atouts pour s'en sortir. C'est pourquoi, dans la population française,

<sup>132</sup> Des propos analogues ont été recueillis auprès de plusieurs parents habitant cette ville.

la xénophobie devient plus virulente, renforçant le stigmate des origines au sein de la communauté immigrée », note Gérard Noiriel à propos de la récession des années trente<sup>133</sup>. En conjoncture de concurrence salariale exacerbée, cette population est historiquement, socialement et économiquement pré-construite à la fois comme « groupe repoussoir » et comme variable d'ajustement du marché du travail. C'est dans le cadre de cet invariant que s'inscrivent les indignations exprimées par plusieurs interviewés sur la situation des Français « qui meurent de froid. On fait rien pour eux. Et les immigrés ils viennent et on leur offre l'asile politique. Je trouve ça dégueulasse. » (Agent de sécurité, 29 ans, père sidérurgiste) Ou encore ces propos d'un immigré italien devenu petit patron : « Je suis pas raciste, mais il faut d'abord penser à ceux du pays, qui ont fait des efforts, pour mettre la France où elle en est. »

Plus fréquente encore, l'attribution de l'intégralité des faits de délinquance aux « jeunes » d'origine maghrébine n'est pas non plus spécifique à la région lorraine ou à la population ouvrière. Conformément à la figure imposée du discours médiatique et politique, l'amalgame entre « immigrés », « jeunes issus de l'immigration », « chômage » et « délinquance » fonctionne à plein. Cette représentation plonge ses racines dans les taux de délinquance élevés observés dans certaines zones d'habitat collectif où les enfants issus de l'immigration sont très présents et très visibles, mais aussi dans le fait qu'au cœur des vallées sidérurgiques, une ségrégation sociospatiale s'est opérée entre fractions d'une même classe dans un périmètre géographique minuscule. La monographie que nous avons pu réaliser (lire en annexe) montre bien comment les logements sociaux d'un quartier vont progressivement concentrer au cours des années quatre-vingt une population plutôt jeune, d'origine maghrébine, pauvre, sans emploi et dépendante des prestations sociales. Elle montre, symétriquement, comment les cités ouvrières et le « village traditionnel » situés à quelques dizaines de mètres vont peu à peu regrouper une population âgée, dépositaire de l'histoire municipale, retraitée de l'usine locale, propriétaire de son logement – et dont la propriété privée cristallise l'ensemble des investissements. Pour ces ouvriers retraités, les « jeunes » du quartier d'à-côté représentent à la fois une menace (sur la propriété, la réputation de la ville, « l'honnêteté » des enfants), une concurrence (sur l'accès aux crédits municipaux, sur l'emploi des enfants) et une nuisance (désordres, atteintes aux biens...). La co-existence de ces deux populations naguère salariées à la même enseigne mais différenciées sur le plan des hiérarchies professionnelles et du lieu de résidence, s'est transformée, en une vingtaine d'années, en un face à face à huis clos entre deux fractions de classe déclassées.

### ***Raison scolastique et « racisme des classes populaires »***

Un biais fatal pour l'analyse consisterait à projeter sur les agents des classes populaires interviewés les catégories savantes des agents chargés de les interroger, c'est-à-dire à analyser les prises de position à connotation « racistes » comme des *idées* s'opposant à d'autres *idées*<sup>134</sup>. Politologues, sociologues, essayistes, journalistes, enseignants, personnel politique « de gauche » sont d'autant plus enclins à postuler que les « racistes » croient et/ou appliquent des théories « racistes », qu'ils ont eux-mêmes étudié des « thèses racistes » théorisées par d'autres intellectuels, pris connaissance des programmes politiques d'extrême droite, décortiqué des études d'opinions. La réalisation d'entretiens avec des « racistes » dans un contexte où les enjeux électoraux imposent de la réalité l'image d'une bataille d'« idées » ne fait que renforcer cette disposition. Valide dans l'univers intellectuel, cette représentation scolastique du racisme ne correspond pas aux pratiques effectives des

<sup>133</sup> Lire Noiriel (1986), *op. cit.*, p. 265 et pp. 372-375. Noiriel établit pour le bassin de Longwy qu'entre 1930 et 1936, dans un contexte de crise économique, « 23 000 étrangers sont ainsi renvoyés, soit près du tiers des immigrés présents dans l'arrondissement en 1931, et 14 % de la population totale » (p. 268). Quarante ans plus tard, en 1975, le gouvernement français tentera d'exclure les immigrés d'un marché du travail national saturé via le programme d'incitation au retour qui visait à échanger le départ de résidents étrangers contre une indemnité de 10 000 francs. « La situation des immigrés recrutés à partir de 1948 s'apparente à celle des prolétaires étrangers de la période précédente. Avec les Maghrébins surtout, c'est l'éternelle histoire de l'immigration qui recommence. » (p. 371)

<sup>134</sup> Lire Champagne (1997), *op. cit.*, pp. 30-34.

agents qui, de par leur niveau d'éducation, leur sociabilité ou leur activité professionnelle, ne passent pas leur temps à manipuler des idées. Comme le souligne Immanuel Wallerstein, « le racisme tel qu'il s'exerce dans le système capitaliste n'a rien à voir avec les "étrangers". Bien au contraire, le racisme est le mode de relation que différents segments de la force de travail ont été contraints d'adopter dans une certaine structure économique. Le racisme a servi de justification idéologique à la hiérarchisation de la force de travail et à la grossière inégalité des revenus qui l'accompagnait<sup>135</sup>. »

Les diplômés du supérieur qui analysent les classes populaires sont d'autant moins portés à percevoir certains des rapports sociaux sur lesquels germent les discours racistes (rapports particuliers de concurrence notamment) qu'ils y sont eux-mêmes rarement confrontés, ou alors dans des univers dont la logique consiste précisément à sublimer les concurrences matérielles en batailles idéelles. Au terme d'une enquête sur les militants du Front national, le sociologue Daniel Bizeul note à propos de chercheurs qui discutent sur les votants d'extrême droite : « Ils ne sont jamais confrontés de façon précise et rigoureuse aux actions concrètes d'individus en chair et en os. Leur compréhension d'autrui prend appui sur leur propre expérience du monde plus qu'elle ne découle du sens effectivement mis par les individus dans ce qu'ils font ou disent. »<sup>136</sup>

## 2. DE LA LUTTE DE CLASSES AUX LUTTES DE DÉCLASSÉS DANS LA MOSELLE DU FER

« L'organisation du prolétariat en classe et par suite en parti politique [est] sans cesse détruite par la concurrence que les ouvriers se font entre eux. » (Karl Marx)

Pour beaucoup de préretraités et retraités, le combat contre un patronat perçu comme inflexible et invincible depuis l'échec des luttes syndicales est d'autant moins à l'ordre du jour qu'il ne correspond plus à des intérêts matériels directs. Ce déplacement des intérêts en jeu s'ajoute aux facteurs déjà évoqués pour orienter la révolte non plus contre les dépositaires de l'ordre économique mais contre une population à la fois plus proche socialement, plus présente dans l'environnement immédiat, et plus susceptible de « mordre » sur des intérêts communs. Tandis que la dégradation des conditions économiques, l'augmentation de l'insécurité sociale et les nuisances provoquées par la délinquance sont généralement dénoncées d'un même mouvement, c'est la délinquance associée aux immigrés maghrébins qui débouche sur l'exigence la plus farouche de « changement » (« Il faut que ça change. » « Il faut punir ! Il faut sévir ! »). La violence de certains discours contre « les immigrés » et l'extravagance des griefs parfois portés à leur encontre ne doivent pas faire oublier que la revendication d'un « retour à l'ordre », fût-il brutal (« Je veux du démenagement »), traduit aussi la volonté d'anciens ouvriers « établis », dont les positions sont désormais fragilisées, de rétablir l'ancien ordre social : celui qui garantissait le présent et l'avenir des « hommes du fer » et qui, simultanément, tenait à bonne distance les « immigrés ».

L'enquête suggère qu'une part importante des propos racistes recueillis constitue l'expression ethnicisée de luttes qui opposent en réalité différentes fractions de classe dans un contexte de recomposition du groupe ouvrier<sup>137</sup> : luttes matérielles de concurrence sur différents « marchés » (du travail, scolaire, immobilier, des prestations sociales, etc.), exacerbées par un contexte de chômage durable et de liquidation des conquêtes salariales ; luttes symboliques destinées à conjurer la menace d'un déclassement vers le groupe situé à l'échelon immédiatement inférieur dans la hiérarchie sociale. Ces oppositions ont pu être spécifiées en se focalisant sur les rapports qu'entretiennent deux populations : les salariés anciens, préretraités ou retraités de la sidérurgie, et le groupe dominé des immi-

<sup>135</sup> *Op. cit.*, p. 76.

<sup>136</sup> Bizeul (2003).

<sup>137</sup> Lire à ce sujet Beaud, Pialoux (1997) et (1998).

grés et enfants d'immigrés maghrébins des années 1950-1960, derniers entrants « par le bas » du groupe ouvrier et premiers touchés par la récession économique à partir de la fin des années soixante-dix.

Ces fractions de classe font toutes les deux l'objet d'une « mise à distance » stigmatisante de la part du groupe situé immédiatement au-dessus dans la hiérarchie sociale. D'un côté, les classes moyennes en ascension culturelle se démarquent ainsi des classes populaires en flétrissant « l'inculture » et la « vulgarité » des « petits blancs » ou des « beufs »<sup>138</sup> qui, bien souvent, sont aussi leurs parents. De l'autre, la fraction dominante du groupe ouvrier se démarque de la fraction la plus fragilisée vers laquelle elle craint de déchoir : le groupe des immigrés derniers entrants, dont la visibilité sociale est assurée sur le terrain comme dans les médias par les « jeunes » d'origine maghrébine. L'imposition de frontières excluant les enfants d'immigrés est d'ailleurs un trait distinctif du discours recueilli auprès de la fraction ouvrière « établie » : « l'ouvrier », terme générique maintes fois entendu, désigne le salarié non maghrébin entré sur le marché du travail jusqu'au début des années quatre-vingt, ses enfants et, à la rigueur, l'ouvrier maghrébin à la retraite. Mais tandis qu'un ex-sidérurgiste reconverti en petit commerçant ou en hôtelier se définira toujours comme « ouvrier »<sup>139</sup> et associera ses revendications à celles de « l'ouvrier », les enfants d'ouvriers maghrébins souvent promis à un avenir professionnel d'ouvrier restent désignés comme des « jeunes », terme presque synonyme de chômeur fauteur de troubles : « Moi, quand je discute avec des jeunes, honnêtement, je leur dis : “pourquoi brûler la voiture des ouvriers ?” » (Cheminot retraité)

Ces deux pôles de classe aux propriétés parfois opposées (sur le plan de l'âge, de l'origine ethnique, des conditions de logement mais aussi du rapport à l'avenir et à la politique, etc.) coexistent dans l'espace géographique restreint du quartier. Cette proximité spatiale matérialise la menace de déclassement de la fraction supérieure et donne corps aux concurrences que se livrent ces deux groupes. Au-delà des luttes les plus structurantes pour l'accès au marché du travail et aux titres scolaires<sup>140</sup>, ces antagonismes concurrentiels, rarement vécus comme tels, se déploient quotidiennement sur une multitude de terrains.

### **Concurrence pour la clientèle dans le petit commerce**

La prolifération, à la fin des années quatre-vingt-dix, d'échoppes de restauration rapide tenues par des Turcs ou des Maghrébins est perçue comme une menace fatale par les tenanciers de commerces de bouche, restaurants, *snacks*, sandwicheries et autres pizzerias fondés antérieurement, notamment par d'anciens sidérurgistes reconvertis. Pour ces ouvriers devenus petits patrons précaires, l'équilibre financier ne tient souvent qu'à un fil et à une auto-exploitation forcenée, caractéristique des petits patrons qui sont à eux-mêmes leur employé. L'irruption des vendeurs de *chiche kebab*, travailleurs acharnés et bons commerçants, attise la concurrence : les nouveaux venus recrutent une

<sup>138</sup> Le quotidien *Le Monde* (supplément télévision) du 27 juillet 2002 présentait un entretien du dessinateur de presse Cabu en louant « ses dessins les plus mordants contre “la France des beufs” qui s'est manifestée lors des dernières élections », c'est-à-dire en votant pour le dirigeant d'extrême-droite Le Pen.

<sup>139</sup> L'identité du groupe survit au changement de statut professionnel : « Si tu veux, en étant commerçant, pour moi je suis ouvrier encore », car « j'ai été ouvrier avant d'être patron... » (ex-sidérurgiste devenu commerçant) « J'ai été ouvrier, je suis encore un ouvrier aujourd'hui. » (hôtelier, ex-sidérurgiste) « L'ouvrier sera toujours un ouvrier », explique un cheminot à la retraite.

<sup>140</sup> Lire à ce sujet Beaud, Pialoux, (1999) ; Beaud (2002). On n'insistera pas ici sur ces dimensions pourtant très présentes dans les entretiens. Une femme de ménage à la SNCF (3 000 francs par mois pour un mi-temps) raconte par exemple à propos des Maghrébins : « Ils veulent tout. Ils veulent encore : “ Et pourquoi le Chemin de fer n'embauche pas ma fille ?”, “Pourquoi il n'embauche pas mon fils ?” Mais attend ! C'est tout par concours. Pour eux comme pour nous. Même pour nos enfants ! Le grand, il a fait le concours à la SNCF. Un matin, il est venu à ma rencontre, j'allais jusqu'au poste d'aiguillage pour faire le ménage. Il venait à ma rencontre parce que le facteur lui avait ramené les résultats : il est venu en pleurant. Je lui ai dit : “ ben ça fait rien, tu iras au rattrapage ”. Il a dit : “ Je n'y vais plus ”. Et la chef de gare qu'il y a actuellement, elle a passé le concours en même temps que mon fils. On n'avait pas le bras assez long dans ce temps-là. On n'avait pas assez de connaissances. Sinon il serait peut-être... » Outre le fait que la prétention d'un accès à l'emploi SNCF est jugée d'autant plus scandaleuse que son fils a échoué au concours, on voit que l'interviewée souhaiterait voir peser (et s'amplifier) aux dépens des Maghrébins une forme d'inégalité dont elle-même s'estime victime (« on n'avait pas le bras assez long »).

clientèle croissante, notamment chez les jeunes. Les petits patrons « établis » décrivent cette captation comme le résultat de désavantages dont ils seraient victimes plutôt que comme l'effet de la compétition commerciale. Un hôtelier-restaurateur, ancien lamineur d'origine italienne, s'indigne par exemple des dégrèvements fiscaux dont bénéficie la nourriture à emporter. « Les chiche kebab, il y en a deux à côté. Eux, ils payent la TVA à 5,5 % et moi, je dois payer 19,6 %. Ils arrivent là, ils mettent le morceau de pain, la salade. Et moi, je me mets à cuisiner, à faire des bons plats. Et je regarde les Mercedes 500. Ils vont chercher un casse croûte [au *chiche kebab*], ils rentrent pas au restaurant. » L'argument de la mauvaise qualité de la nourriture proposée par les commerçants maghrébins est également avancé par un ancien sidérurgiste, lui aussi d'origine italienne, reconverti en patron d'une boutique ambulante de sandwiches. En réalité, le succès des *fast food* orientaux menace la pérennité de son propre *snack*. Interrogé sur les circonstances de son installation, il se souvient : « Les deux premières années, c'était magnifique parce qu'il y avait très peu de *kebab*. On n'était pas trop au niveau *snack*. »

Si, à aucun moment, ces deux petits patrons ne mentionnent la concurrence commerciale comme un déterminant de leurs prises de position politiques, tous deux sont séduits par le discours de mise à distance des « immigrés », de fermeture des frontières et de « préférence nationale » développé par l'extrême droite.

### ***Lutte pour l'accès au logement et contre la dévalorisation des investissements immobiliers***

L'attribution d'appartements à des familles maghrébines par les offices de logements sociaux est fréquemment interprétée comme la marque d'un favoritisme administratif pratiqué au détriment du « bon français » et alimente le fantasme d'immigrés systématiquement « privilégiés ». Un jeune agent de sécurité intérimaire relate : « J'ai été chez Batigère [organisme HLM] une fois pour trouver un logement. Ils m'ont dit : "non, on privilégie les immigrés" [...]. Je voulais tout retourner. Privilégier les immigrés et moi j'ai qu'à crever ! » Dans la commune où il réside, la concurrence pour le logement est avivée par une hausse sensible des loyers : la zone limitrophe du Luxembourg offre une proximité avec un bassin d'emploi florissant.

La rivalité pour l'accès au logement se double parfois d'une lutte pour la sélection du voisinage. L'arrivée de familles maghrébines – statistiquement plus pauvres et plus frappées par le chômage – dans un ensemble d'habitat prélude souvent à sa dépréciation. D'où la volonté de tenir à distance ces populations dont le simple voisinage décline et décote. Le phénomène trouve une expression paroxystique dans les cités ouvrières dont les maisons ont été rachetées dans les années quatre-vingt par les sidérurgistes désormais à la retraite. Ces derniers s'emploient à protéger leur lotissement contre les « nuisances » et les « ingérences » des « jeunes » du quartier voisin qui menacent la tranquillité et parfois l'intégrité de la propriété (« On est chez nous. On est propriétaire alors qu'on nous laisse tranquille » [épouse de sidérurgiste retraité vivant dans une cité ouvrière]). On observe la mise en œuvre de stratégies collectives visant à limiter l'achat de maisons par des Maghrébins dont la présence dévaloriserait un investissement immobilier considéré tout à la fois comme un support du statut d'ancien sidérurgiste ou d'ancien mineur et comme l'unique capital transmissible aux enfants. Mme D., épouse d'un sidérurgiste retraité résidant dans l'une de ces cités, explique : « Ici, à V., quand il y a des appartements à vendre, priorité à ceux qui viennent avec les sous et qui payent cash : c'est tous des Arabes. C'est pour ça qu'ici, dans la cité, les gens font encore attention à qui ils vendent. » La volonté de se démarquer spatialement des familles maghrébines s'enracine aussi dans l'expérience d'une dépréciation immobilière vécue vingt ans auparavant, quand M. et Mme D. étaient eux-mêmes locataires dans un ensemble d'habitat collectif : « Il y a des Arabes qui ont commencé à venir dans le bloc et tout. On est restés dix ans là-dedans et on n'a jamais rien eu avec le voisin. Rien. Après, ils ont commencé à laisser rentrer n'importe qui, des Noirs, tout ça. [...] Ils ont commencé à voler dans les caves : ils nous ont volé cinq vélos. C'est là qu'on a demandé un autre logement. On est partis. » Enfin, l'accession à l'habitat individuel des familles maghrébines, même sous forme locative, irrite Mme D. : « Ici [à V.], ils ont fait de belles petites maisons. Ils ont

dit que c'était pour les cas nécessaires. Il y a des gens de V. qui ont demandé pour avoir les petites maisons-là. Ils n'ont pas mis les cas nécessaires. Mais ils ont mis tous les étrangers. » En accédant aux attributs immobiliers de la fraction ouvrière « établie », les « étrangers » – qui sont aussi « des gens de V. » – menacent de franchir la frontière de fraction de classe qui, dans cette ville, s'articule notamment autour de l'opposition habitat collectif / habitat individuel.

### **Concurrence pour l'allocation des crédits municipaux et des prestations sociales**

Observée dans la petite ville de V. (8 000 habitants), l'orientation d'une partie des flux financiers municipaux vers les quartiers d'habitat social et les populations les plus dépossédées prend un caractère spectaculaire en matière d'animation culturelle, d'activités associatives et d'aménagements urbains. Maison de quartier, réhabilitations architecturales, centre social, subventions aux associations, etc. : la mairie a investi des sommes importantes pour améliorer la situation du « quartier chaud ». Là encore, les retraités de la sidérurgie reclus dans leur cité accusent les autorités municipales de favoriser les immigrés à leurs dépens. La concurrence pour l'accès aux loisirs tourne cette fois en faveur des populations les plus nombreuses et surtout les plus jeunes, au grand dam des retraités dont les activités festives déclinantes étaient étroitement liées au monde du travail (1<sup>er</sup> Mai, etc.). Mme D. préfère renoncer à un loisir qui l'intéresse plutôt que de traverser la frontière spatiale et sociale qui la sépare du groupe qu'elle s'emploie à tenir à distance.

« -Mme D. : Ici, ils ont tout arrêté. Il n'y a plus rien. [...] Tout a été arrêté ! Maintenant, ils font des fêtes dans le quartier là-bas [le quartier d'habitat collectif], chez les Arabes. Des fois, ils font des conférences, des machins... Une fois, il y avait une conférence sur le cancer du sein et tout. Quand j'ai vu où c'était, j'ai dit : "je n'y vais pas". C'était juste avec les Arabes. J'ai dit : "alors non".

- M. D. : « On n'a plus rien. Il n'y a plus beaucoup d'amusement.

- Mme D. : Ils disent : "on doit se mettre bien avec eux". J'ai dit : "non, on ne peut pas se mettre bien avec des gens comme ça qui passent devant la porte et vous saccagent tout". Non ! Je n'y ai pas été. Et puis c'est tout. »

Lorsque les deux populations sont simultanément éligibles à des prestations destinées aux plus pauvres, certains retraités précarisés du groupe ouvrier « établi » cherchent encore à se démarquer en imputant à leurs concurrents une attitude paresseuse et roublarde qui justifierait de les mettre « hors-jeu ». M. B., cheminot retraité, se souvient :

« - Quand il y avait la tempête par exemple [en décembre 1999], la mairie offrait du bois. Eux, ils se chauffent au bois<sup>141</sup>. Mais seulement, ils veulent que la mairie leur coupe le bois et leur ramène.

- Qui ça "eux" ?

- [silence, il prend un air inspiré] Devine qui ? Pas les Français. Les Français, on est allés le chercher, le bois. Les autres, il fallait leur couper le bois et leur ramener à la maison. Voilà ce qu'ils auraient voulu. Là, ils acceptaient le bois. Mais venir le chercher, c'est trop fatigant. Il vaut mieux aller à la mairie chercher les bons [alimentaires]. »

Un mécanisme analogue de concurrence matérielle et de mise à distance symbolique préside aux accusations variées dont font l'objet les familles nombreuses d'origine maghrébine : « Les autres on leur donne des sous mais ils ne payent pas les caisses. » (Cheminot retraité) « Ils profitent du système. Les aides de ci de là, ils profitent de tout. » (Employée dans un petit commerce) « Ils sont très mal polis. Chaque fois qu'ils viennent à la gare pour chercher un billet de train, ils veulent une réduction et ils ont une carte de famille nombreuse. Ils ont 75 % de réduction famille nombreuse, donc ils ne payent que quart de place. Et puis ils veulent : "il n'y a pas une autre réduction ?" Ils veulent tout. » (Femme de ménage dans une gare) « Les parents, qu'est-ce qu'il font ? Ils encaissent juste des allocations familiales et le père, il reste à la maison pour ne pas travailler. Des voitures

<sup>141</sup> M. B. se chauffe également au bois. Le « fourneau » ou le « feu continu », comme il l'appelle en référence au travail sidérurgique en 3 x 8, occupe dans son salon une position presque aussi centrale que le poste de télévision.

comme ils en ont, on ne peut pas se permettre d'en acheter, nous. »<sup>142</sup> (Femme au foyer, épouse de sidérurgiste retraité)

On le voit, ces griefs outrés ne visent pas une caractéristique proprement « ethnique » mais bien une position sociale. « Ils » ou « les autres » ne sont pas tant les « Maghrébins » ou « les Arabes » que les plus proches concurrents. Et c'est précisément ce statut de concurrent légitime (qui ouvre l'accès aux prestations évoquées) que les interviewés s'efforcent de récuser chez leurs rivaux. En les décrivant comme des « profiteurs » parce qu'ils bénéficient de la sécurité sociale, comme des « fraudeurs » parce qu'ils ne cotisent pas aux mêmes caisses, comme des « malpolis » parce qu'ils font jouer leur droit aux réductions tarifaires, ou comme des « paresseux » parce qu'ils touchent les allocations chômage, les agents de la fraction « établie » de la classe ouvrière s'emploient à disqualifier les derniers entrants du groupe et à délégitimer leur prétention à concourir aux prestations *vitales* pour les deux populations. C'est en effet la pression du chômage, la faiblesse des salaires, la modicité des pensions et la difficulté à financer les études des enfants qui poussent un nombre croissant de familles d'immigrés derniers entrants, mais aussi d'anciens ouvriers « établis », à recourir aux aides et allocations sociales sans lesquelles chacun ne parvient plus à « joindre les deux bouts »<sup>143</sup>.

Sous l'effet de la crise économique, la structure des fractions de classes à faible capital économique et culturel s'est tassée sur elle-même. Et cette compression sociale de groupes spatialement enclavés multiplie, juxtapose et amplifie les situations concurrentielles dans tous les compartiments de la vie quotidienne.

### **Déclassement individuel et déclassement collectif**

Le déclassement pose le problème de l'ajustement entre, d'un côté, les espérances professionnelles conçues dans un état antérieur du système et, de l'autre, les chances objectives de carrière conduisant à des positions inférieures à celles initialement envisagées. La trajectoire de C., né en 1944, ex-PDG d'une petite entreprise devenu gardien d'immeuble dans un quartier « populaire » de Paris à la suite d'une faillite, en illustre à la fois les mécanismes et les effets. Fils d'un ingénieur « maison » d'une entreprise de Bâtiment et Travaux publics, il effectue au gré des grands chantiers une scolarité chaotique dans plusieurs pays avant d'intégrer la société au titre de « fils d'agent ». Ayant entamé une carrière de cadre sans détenir les titres scolaires correspondants, il fonde en 1970 une petite entreprise de travaux téléphoniques basée dans l'Ouest de la France. L'opérateur téléphonique national est son unique client. « J'étais le patron, et le chauffeur et le comptable et le mécanicien. [...] J'étais l'homme à tout faire des PTT ». Treize ans plus tard, les PTT cessent de faire appel à la société qui compte alors une dizaine de salariés. C. licencie le personnel, dépose le bilan et s'inscrit au chômage : « À quarante-cinq ans, je n'intéressais plus grand monde ». Son capital professionnel est dévalué ; certaines de ses qualités, comme la spécialisation et l'ancrage local, se transforment en défauts. Sans diplôme à faire valoir, mais intégré à la petite bourgeoisie locale, C. « fait jouer [s]es relations » pour trouver des emplois temporaires dans le commerce, puis des petits boulots. Il sera successivement vendeur de tondeuses à gazon, d'ordinateurs, d'aspirateurs, ouvrier dans les chantiers navals, peintre en bâtiments, ramasseur de poubelles. Mais « technicien » plutôt que « commercial », il éprouve les plus grandes difficultés à « faire le vendeur ». L'installation dans la précarité entraîne une désagrégation du réseau social et des frictions familiales, un divorce. C. vend sa

<sup>142</sup> Dans ce dernier exemple, les grosses cylindrées conduites par une poignée de « jeunes Maghrébins » fournissent le prétexte à une mise en cause de « l'honnêteté » de l'ensemble du groupe immigré, alors même que les véhicules de luxe acquis par les enfants de la fraction ouvrière « établie » ne font naître aucun doute sur l'honnêteté de leurs propriétaires. Si l'étalage d'une consommation coûteuse par les plus dominés indigné autant certains interviewés, c'est surtout qu'elle transgresse l'ordre des choses et suggère que les premiers ont surclassé les seconds.

<sup>143</sup> On a aussi observé que des salariés ou des petits commerçants « établis » se résolvaient à prendre un deuxième emploi à temps partiel, voire à plein temps, lorsque leur situation familiale le permettait. Cette pratique, naguère courante dans la sidérurgie (l'ouvrier qui doublait son poste ou le petit commerçant qui travaillait de nuit à l'usine) est évidemment réservée à ceux qui disposent de « relations » avec des employeurs susceptibles de les embaucher.

maison, s'installe à Paris, et entame une période de recherche d'emploi infructueuse. À la lumière de son ancien statut de PDG et de cadre, on ne lui propose pas d'emplois non qualifiés tandis qu'il n'a pas les qualifications nécessaires pour prétendre aux emplois auxquels il aspire (il est autodidacte dans l'informatique, domaine dans lequel il souhaite se reconverter). À 50 ans, C. vit des minima sociaux, subit l'humiliation des stages de recherche d'emploi où les formateurs qu'il juge moins « compétents » que lui l'enjoignent à devenir ce qu'il n'est pas – « vendeur », « gagnant », « fonceur ».

« En 1991, j'avais quarante-cinq ans. Là, j'ai vraiment pris conscience que le monde du travail était très dur. Il fallait vraiment être le meilleur, il fallait... Non seulement être le meilleur, mais déjà il fallait être le meilleur pour faire sa lettre de candidature pour avoir le droit d'être reçu par quelqu'un. Donc déjà, savoir mentir, savoir tourner des phrases... Je suis plutôt matheux que littéraire. J'avais pas l'art de tourner les phrases. On m'a appris, plus ou moins : [...] "Il faut taper dans le *Blaam* ! Je suis le meilleur ! *Bloom* ! Je suis l'homme qu'il vous faut ! " Moi, je ne sais pas le dire ça... »

Le réseau familial lui procurera finalement un poste de gardien d'immeuble. « Je suis un peu l'homme à tout faire de l'immeuble ». Dans cette position précaire et improbable pour un ancien patron, il s'évertue, en plus de ses charges d'entretien et pour moins de 1 000 euros mensuels, à enseigner le sens de l'ordre et de la propreté aux locataires. Il confectionne des affichettes didactiques traduites en plusieurs langues pour expliquer le tri des déchets, le remplissage optimal des poubelles, etc. Par cette quête d'une position adossée à la construction d'un statut de « gardien modèle », C. vise à se faire reconnaître comme « utile » par et contre tous ceux qui l'ont déjugé. Dès lors, il s'agit d'écarter tout élément susceptible de menacer cette entreprise de reconnaissance, d'entraver la consolidation du statut ou de favoriser une « rechute ». Imperméable au discours xénophobe, C. se montre en revanche très sensible au thème de « l'insécurité » et de la délinquance : lorsqu'il évoque « les jeunes » qui le méprisent ou ne respectent pas son travail ou les locataires – étrangers pour beaucoup – qui ruinent sa pédagogie de l'ordre, C. s'exaspère : « On n'est plus en France, on vous crache dessus [...] Mais c'est l'insécurité partout ! » et met en garde : « On ne va pas parler politique, là – mais il y a des gens qui vont se dire : "j'en connais un qui est prêt à nettoyer ça " Attention. Attention ! Parce que vous savez, le Français, surtout maintenant, on est exaspéré, nous... » Se décrivant lui-même comme un « mauvais citoyen », C. n'a pas voté aux dernières élections.

En Lorraine, le naufrage sidérurgique a produit un déclassement collectif qu'illustre le cas limite des préretraités. Mesure phare des plans sociaux des années quatre-vingt, la cessation anticipée d'activité fut accueillie avec résignation dans la mesure où elle suspendait la menace de la perte d'emploi mais, simultanément, « très souvent vécue douloureusement par des travailleurs dont tout le système de valeurs était fondé sur le travail comme élément central de l'utilité sociale »<sup>144</sup>. De plus, comme l'expliquaient souvent les syndicalistes, une préretraite supprimait deux emplois : celui du préretraité et celui du « jeune » qui devait le remplacer.

« Ils nous ont lâché à 50 ans. Alors là, de 50 ans à 55 ans, on était en " dispense d'activité ". On avait 80 % du salaire. De 55 à 60, on était préretraité. Là, on avait un peu moins pour le salaire mais à 60 ans, la retraite. » (Sidérurgiste retraité) Précipitant la fin de carrière de dizaines de milliers de salariés, les préretraites ont induit un vieillissement social prématuré de la population ouvrière. Dans ce contexte, les probabilités de reclassement « par le haut » sont très inégalement réparties : un cadre préretraité disposant non seulement d'un salaire confortable mais aussi de ressources convertibles (gestion, organisation, etc.) aura davantage de chances qu'un ouvrier de s'investir dans des activités extra-professionnelles socialement valorisées (associations « culturelles » ou à vocation « sociale »). Pour la fraction la plus démunie économiquement et culturellement, la préretraite altère les conditions matérielles d'existence dans un environnement déjà détérioré économiquement,

<sup>144</sup> Noiriel (1986), *op. cit.*, p. 242

isole des collectifs liés au travail (équipe d'usine, syndicat, etc.) et entraîne souvent un « repli » sur la sphère domestique et la propriété privée.

L'entraînement des classes moyennes commerçantes dans la spirale du déclassement est une autre conséquence du déclin de l'« Homme du fer ». Les suppressions d'emplois dans la sidérurgie et la baisse démographique en Lorraine dans les années quatre-vingt ont anéanti le petit commerce, déjà laminé par la multiplication des grandes surfaces à partir des années soixante-dix<sup>145</sup>. Pourtant, le déclassement social est irréductible à son aspect strictement économique, comme le montre la trajectoire de L., hôtelier âgé de 68 ans. Fils d'un ouvrier italien et d'une mère *filles de gens riches*, il est embauché au laminoir à 14 ans, se reconvertit douze ans plus tard en vendeur-représentant-placier de postes de télévision. Au milieu des années soixante-dix, il ouvre un hôtel-restaurant dans une ville sidérurgique. Son commerce prospère quelque temps avant de décliner : la fermeture des usines raréfie et appauvrit les clients. En définitive, ce « mauvais » placement aura annulé les profits sociaux liés à son ascension sociale. Demeurant « petit patron » et comptant au nombre des « notables » locaux, L. n'est pas seulement exposé au déclin du petit commerce et de la valeur-travail (il totalise cinquante-quatre années de travail) : il est aussi déclassé par le déclassement de sa propre clientèle. Pour remplir ses chambres, L. a en effet accepté de « faire du social ».

« Je travaille avec la caisse d'allocations familiales. Il y a une jeune Arabe avec un bébé. Je fais du social. La ville a fait venir tous les Arabes des villes alentour pour avoir une population de 10 000 habitants, mais on est racistes. Moi je dis : “non”. Il y a des jeunes qui n'ont plus de maison, une dispute avec leurs parents, ils me demandent une chambre et je dis : “oui”. Je fais un prix, au mois, 2 000 francs, 306 euros. Ils ont la chambre, simplement je leur passe les draps une fois tous les dix jours, ils prennent les draps, ils font leur ménage eux-mêmes et je vais contrôler que ça soit propre. Simplement je peux vous dire en toute sincérité, j'en ai marre. Dans un Novotel cher, ils laissent propre et chez moi, cette bande de faïnéants va aux toilettes et ils ne sont même pas capables de prendre la balayette pour nettoyer. Alors vous aller penser que c'est un hôtel sale. Je les traite comme des bohémiens. [...] On dit : “il voudrait un hôtel cinq étoiles” ; mais je demanderais pas mieux si j'avais la clientèle pour. J'aimerais mettre les douches dans toutes les chambres, faire du luxe. Parce que quand on dit luxe, on paye. »

Dans ce « métier ingrat, [où] il faut toujours être au service des gens », L. juge son auto-exploitation d'autant plus « ingrate » que ses clients pauvres, qu'il méprise, le dégradent socialement. Assuré de revenus et d'une retraite confortables, L. subit néanmoins la misère qu'engendre une position socialement intenable : petit commerçant en déclin dont le capital est devenu intransmissible aux enfants, il est de surcroît socialisé par les valeurs d'un groupe ouvrier lui-même en déclin dont il ne partage plus les intérêts mais dans lequel il se classe encore.

Ses prises de position politiques relèvent d'un exercice d'équilibrisme cherchant à concilier les intérêts du commerçant (« Quand on est commerçant, on n'a pas de bord » « On est assassiné par les charges »), les valeurs ouvrières (« Il faut produire ») et, surtout, le rétablissement de sa position sociale. Immigré italien, victime du racisme dans sa jeunesse, L. « en a bavé » pour « s'intégrer », c'est-à-dire « pour avoir le droit comme les Français ». Il estime désormais qu'il « faut d'abord penser à ceux du pays ». Son mépris des « Arabes » ne tient pas seulement au fait qu'ils constituent la fraction pauvre de sa clientèle : les commerces de restauration rapide tenus par des Turcs ou des Maghrébins le concurrencent et rognent le chiffre d'affaires de son restaurant. L. a voté pour Le Pen à l'élection présidentielle : « Il ne me fait pas peur, je serais encore plus dur ».

### 3. PRÉCARITÉ DANS LA HAUTE TECHNOLOGIE

Comment rendre compte des effets de la précarisation dans le monde de la haute technologie et, plus largement, sur la division du travail intellectuel dans le champ des grandes entreprises ? Cette

<sup>145</sup> On estime qu'un emploi sidérurgique supprimé entraîne la perte de deux à trois emplois indirects.

question implique celle de l'évaluation des différentes tâches qui contribuent à la constitution d'un collectif de travail dans un univers aussi socialement hiérarchisé.

Étudier les trajectoires biographiques à l'intérieur d'un métier, c'est mettre l'accent sur les luttes de concurrence, souvent rudes, entre les différents milieux professionnels pour la reconnaissance de leur spécificité et de leur « capital professionnel collectif » ; mais c'est aussi mettre l'accent sur les formes, moins visibles, des luttes internes pour la valorisation (et donc pour la légitimation des critères « d'évaluation »), principe de remise en cause de la hiérarchisation formelle des tâches à l'intérieur de chaque domaine professionnel. C'est enfin tenir compte des stratégies de « présentation de soi »<sup>146</sup> qui rendent possibles des formes de reconnaissance des savoir-faire relationnels ; celle-ci implique une « disponibilité » dont la force s'appuie sur les caractéristiques personnelles de la biographie, avec ses tensions entre les contraintes de la vie professionnelle et celles de la vie « hors travail ».

### ***Precarius : obtenu par la prière***

On peut s'interroger sur le succès social d'une notion aujourd'hui consensuelle qui nomme la pauvreté produite par la crise (les « précaires », autrement dit, les « nouveaux pauvres »), notion dont l'ambiguïté est à rechercher dans les liens implicites que ce terme établit entre le vocabulaire politique et le vocabulaire religieux. Comme le rappelle Aldous Huxley, « communément, le mot 'précaire' évoque le risque et l'incertitude ; étymologiquement, il signifie 'dépendant d'une réponse à la prière' » (Aldous Huxley, *L'éminence grise*, essai biographique sur les rapports de la politique et de la religion, Paris, La Table ronde, 2001). Précaire signifie à la fois : « qui ne s'exerce que grâce à une autorisation révocable » et « dont l'avenir, la durée, ne sont pas assurés (incertain, instable) » (Robert). Mettre le doigt sur cette ambiguïté, c'est souligner que les usages récents de ce terme s'appuient sur l'autorité d'un mot ancien : « Précaire, 1336, comme terme de droit ; au sens général, fin XVI<sup>e</sup> (d'Aubigné). Empr. du latin juridique : *precarius* « obtenu par la prière » (preces). Dér. : précarité, 1823 », in Oscar Bloch, Walther von Wartburg, *Dictionnaire étymologique de la langue française*, PUF, Paris, 1986.

## **3.1. Les enjeux techniques et relationnels de l'évaluation**

On sait que l'augmentation continue de la scolarisation a bouleversé les enjeux de la division du travail intellectuel et donc des carrières possibles<sup>147</sup>. Le capital culturel est devenu dans les classes moyennes la base d'évaluation et donc de hiérarchisation de la qualification professionnelle, ce qui a eu pour effet principal de faire perdre à la majorité des travailleurs intellectuels (artistes et travailleurs scientifiques, mais aussi ingénieurs et techniciens) leur autonomie dans l'organisation de leur travail et bien entendu de leur carrière. On peut penser en particulier aux conséquences sur le style de vie, la manière de travailler et la définition de la vocation d'artiste ou d'écrivain des transformations des conditions de production de l'œuvre d'art à « l'ère de sa reproduction technique » pour reprendre le titre d'une analyse célèbre de Walter Benjamin<sup>148</sup>. Mais s'agit-il des mêmes critères d'évaluation du travail dans le cas des métiers qui produisent des objets à haute valeur symbolique (livres, mise en scène d'une pièce de théâtre, production et vente des œuvres d'art...) et les formes routinières du travail intellectuel dans les autres secteurs du monde du travail qualifié, comme celui de l'informatique soumis plus directement à la recherche du profit économique ? La comparaison entre ces deux cas extrêmes de la production d'objets dotés d'une forte valeur culturelle permet de distinguer ce qui, selon le champ de la « demande » (champ intellectuel ou champ économique) relève de la notion de « service » ou de la notion de « compétence culturelle » pour « justifier » la place (et ce qui va avec : le « salaire » – ou les « honoraires » –, la réputation, l'avenir professionnel) de ceux qui contribuent à la réalisation collective d'un travail intellectuel.

<sup>146</sup> Goffman (1973).

<sup>147</sup> Bourdieu (1979).

<sup>148</sup> Walter (2000).

D'abord, il convient d'énoncer une remarque générale : il existe un ensemble de professions dont la raison d'être est de rendre des services à des professionnels situés plus haut dans la hiérarchie sociale. À y regarder de plus près, ces métiers, très divers selon les secteurs d'activité, ont en commun de remplir une double fonction de nature à la fois technique et relationnelle. L'exemple de la secrétaire, profession en expansion rapide durant la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, est assurément le plus convaincant : pour les générations de l'essor de la scolarisation longue, cette profession a permis aux femmes tout autant de « monter » dans la hiérarchie sociale que, dans les périodes de crise, de stopper leur déclin social, comme ce fut le cas des femmes originaires de la bourgeoisie allemande après la crise des années 1930, et de reconvertir des qualités bourgeoises en compétences professionnelles. Kracauer explique comment la brutalité du déclassement a pu contraindre les « jeunes filles à marier » à reconvertir leur virtuosité au piano dans l'apprentissage de la machine à écrire<sup>149</sup>. Ce thème du déclassement a enrichi nombre d'analyses des romanciers et des sociologues de la génération des années trente qui s'attachaient à découvrir, dans des pays aussi différents que les États-Unis, le Brésil ou l'Allemagne, la nouvelle réalité des rapports entre les classes et les sexes qui rapprochaient les conditions de travail des bureaux et des usines. Il n'est pas demandé uniquement en effet à la secrétaire de faire preuve de la maîtrise d'un ensemble de compétences rédactionnelles et d'organisation. Il lui faut aussi, pour « réussir » dans son poste, savoir s'adapter au rythme de travail, voire aux humeurs et « états d'âme » de son patron (qui était, et est encore aujourd'hui le plus souvent un homme). Autrement dit, la secrétaire doit se soumettre à une représentation de sa profession comme faisant partie d'un de ces « métiers qui érigent la féminité en qualité professionnelle »<sup>150</sup>.

### 3.2. Le travail de reconversion professionnelle est inséparable d'un travail de reconversion de son identité sociale

Nous sommes exposés au risque d'un effet de « myopie » quand nous parlons des professions comme autant d'ensembles figés, chacune ayant ses propres critères de « prestige », ses conditions d'entrée, etc., définies une fois pour toutes. C'est oublier que les professions ont une histoire, qu'elles se déclassent et se reclassent génération après génération. Phénomène clé des conflits de génération actuels, l'inflation et donc la dévaluation des diplômes, indices de la diffusion massive du capital culturel (et donc la disparition de sa rareté), ont produit une dévalorisation des tâches intellectuelles subalternes ; la généralisation de la précarité intellectuelle introduit dans le monde de la culture les lois économiques qui n'avaient cours auparavant que dans les autres univers professionnels. Mais d'un autre côté, la « scolarisation » des professions engendrées par la diversification de la division du travail intellectuel a créé de nouveaux univers plus ouverts qui rendent possible aux « déclassés » de se faire une place et d'inventer de nouveaux rôles professionnels : reconversion vers des professions aux compétences peu codifiées, hybridations sociale et scolaire des candidats qui conduit une « mixité » des qualités populaires et bourgeoises sur un même lieu de travail, absence de *numerus clausus*. Déclassement et reconversion prennent sens par rapport à l'existence de marchés stratifiés et hiérarchisés du point de vue de leur compétition interne<sup>151</sup>.

### 3.3. Le technique, c'est aussi du « relationnel »

On sait que le capital de « confiance » qui permet de construire des relations durables dans le monde professionnel n'est réductible ni au diplôme, ni à l'expérience professionnelle. Il n'est pas

<sup>149</sup> Kracauer (2000).

<sup>150</sup> Pinto (1990), *op. cit.*, pp. 32-48.

<sup>151</sup> On peut observer une homologie entre les formes de concurrence qui opposent les différentes professions intellectuelles sur le marché des biens culturels et les luttes entre les différentes disciplines universitaires (dont une vision idéaliste du monde intellectuel risque de nous faire oublier qu'elles constituent autant de groupes professionnels concurrents). Lire Ben David (1997).

pour autant le produit de la maîtrise pratique des « nouvelles technologies » ni de la diffusion de l'éthos professionnel des techniciens dont la « valeur sociale » dépend moins de l'efficacité qui leur est reconnue dans l'exécution de leurs tâches que de la « place » d'intermédiaire (« ni ingénieur, ni ouvrier ») qu'ils occupent dans la hiérarchie des classes<sup>152</sup>. La confiance est le produit d'un mélange de savoir-faire et d'attitude morale facilitant les négociations, la redéfinition des postes, des tâches, l'invention de nouveaux rôles professionnels, l'aptitude à « exister » et à trouver sa place dans un espace professionnel ; ce que les « experts » des théories du *management* appellent, lorsqu'ils évoquent la « valorisation des tâches » mineures mais indispensables au bon déroulement du travail, la « disponibilité », l'« expérience », le « relationnel », le « potentiel »...

Pour comprendre toute l'ambiguïté de ces notions, il ne faut pas oublier que la division du travail n'est pas uniquement technique. C'est une réalité maintes fois observée que les « cadres » - à chaque échelon de la hiérarchie sociale - ont tendance à déléguer à leurs subalternes ce que Hughes appelle le « *dirty work* » (le sale boulot), c'est-à-dire le travail à risque, à la fois le plus dévalorisé, mais aussi le plus dangereux, là où sont importants les risques d'erreurs et donc de fautes professionnelles : « Dans une certaine mesure, en effet, nous engageons des gens pour faire des erreurs à notre place. »<sup>153</sup> C'est pourquoi une division « efficace » du travail s'appuie sur le « tricotage » d'une collaboration unissant travail légitime (faisant souvent l'objet de protocoles écrits) et travail invisible : activités niées en tant que travail, des plus conviviales, sources, pour les supérieurs, de « perte de temps », (« bavardage », écoute des plaintes des collègues, invitations...) aux plus techniques (formation ou prise en charge d'un débutant, remplacement momentané ou durable d'un collègue défaillant...). C'est le travail « invisible », en général celui des femmes, des dominés... qui fait le « lien » (et le « liant ») entre les différentes « branches » de la division du travail et permet de le rendre plus « collectif ». Cette forme de travail fondée sur une compétence qui est le fruit à la fois « de l'expérience » et « de l'écoute », mêle inséparablement les qualités (et les qualifications) du « technicien » et du « travailleur social » dans la même personne. On peut observer sur chaque lieu de travail l'importance centrale de ceux qui font ce qu'on peut appeler le « travail du travail », c'est-à-dire ce processus « d'encadrement moral » du travail sans lequel le fait de « travailler ensemble » perdrait force et efficacité : délégué syndical, infirmière « réparatrice » des effets du stress dans les entreprises où la compétition est intense, moniteur, assistante sociale, employé du service du personnel ou enseignant en formation permanente... Les formes que peut prendre cette fonction de médiation sont innombrables. Elles ont en commun d'être le produit d'un « compromis » local pour « stabiliser » les effets de la concurrence entre les qualifications liées à la diffusion des « nouvelles technologies » (diffusion de l'informatique et de l'expansion des nouvelles professions liées au développement du *web*...) et la valorisation des tâches d'encadrement du travail collectif.

Les aléas de la trajectoire professionnelle et de ses liens avec la vie privée peuvent faciliter ou tout au contraire rendre impossible ce type d'investissement. D'où la question qui hante tous ceux qui cherchent à donner un sens à leur travail : « Comment se montrer à la hauteur du quotidien ? » Cette différence entre les contraintes de la carrière et la nostalgie d'une réalisation de soi dans le travail est au principe de ce processus de dédoublement de soi qu'on appelle la « vocation ». Or, les contraintes de la « vie hors travail » contrarient les investissements professionnels nécessaires à son accomplissement. Fait social le plus frappant de la vie professionnelle depuis les années soixante : une fraction importante des femmes actives ont perdu sur le marché du travail ce qu'elles avaient gagné sur le marché scolaire<sup>154</sup>. Inversement, une partie des hommes menacés de déclassement social ont essayé de rattraper dans le champ professionnel et celui de la vie privée (« le marché matrimonial ») ce qu'ils avaient perdu dans la compétition scolaire. Autrement dit, pour comprendre l'ampleur des obstacles qui contribuent à « dépolitiser » le monde du travail précaire, y compris

<sup>152</sup> Faguer (1983), *op. cit.*, pp. 85-96.

<sup>153</sup> Hughes (1996).

<sup>154</sup> Maruani (1996), *op. cit.*, pp. 48-57.

dans sa sphère la plus « intellectuelle » et la plus individualiste, il faut prendre en compte le fait que la lutte pour un travail stable est aussi une lutte qui structure la vie « hors travail ».

### 3.4. Concurrence généralisée : les ambiguïtés des positions « moyennes »

En prenant comme objet l'étude des licenciements effectués en France par une multinationale de l'informatique au moment de sa fusion avec l'un des *leaders* mondiaux de la production d'ordinateurs, nous avons en vue comment les transformations actuelles des grandes entreprises sont le produit des transformations de l'économie mondiale, reflétant au niveau d'un microcosme facilement observable l'ensemble des contradictions du monde économique.

La perception par les différentes fractions de classe de l'exploitation économique est liée à la temporalité des crises qui touchent non seulement les différents secteurs d'activité mais, à travers une sélectivité différente de leur personnel, des fractions de classes différentes dans des temps historiques différents. Ainsi, la crise dans l'informatique et les « nouvelles technologies » a pu paraître d'autant plus brutale qu'elle est plus récente et touche un secteur qui semblait être à l'abri des lois économiques ordinaires. Cette dénégarion de la violence économique est renforcée par le capital culturel des salariés qui travaillent dans ce secteur, souvent plus diplômés que ne l'exige leur poste, et par leur adhésion à la valeur inventive et culturelle des « produits » qu'ils fabriquent<sup>155</sup>. L'évolution récente des grands constructeurs du secteur de l'informatique vers la recherche du profit à court terme et le renoncement aux investissements dans le « progrès technologique » (avec son cortège de plans de licenciements, de suppression ou du moins de dévaluation des services de recherche et de formation) est en opposition avec plus de soixante ans de « culture d'entreprise » dont les maîtres mots étaient « créativité » et « autonomie ». Pour une salariée embauchée dans les années quatre-vingt, la culture d'entreprise signifiait la reconnaissance du travail, de la valeur humaine, le respect et la reconnaissance de la « différence de l'autre » ; « il faut tirer de la personne ce qu'elle a de positif », « lui trouver le travail qui lui convient pour la tirer vers le haut. »

Les réductions massives d'effectifs dans l'informatique datent seulement du début 2001. Le choc produit par le fait de découvrir que les classes moyennes qualifiées sont à leur tour vulnérables et que les « dominants » en Europe<sup>156</sup> sont les « immigrés » des États-Unis (une responsable du personnel qui a séjourné longtemps aux États-Unis explique que pour ses collègues américains, les Français étaient « les moutons noirs ») est d'autant plus violent que le personnel embauché dans ce secteur avait le sentiment d'appartenir à une élite professionnelle. Mais c'est aussi pour le personnel ancien, socialisé dans une autre culture d'entreprise, la découverte que ce qui était au principe de son adhésion à l'entreprise : la recherche de l'innovation (et donc d'une autonomie réelle dans le travail qui autorisait une forme de résistance, ne serait-ce que sous la forme des mutations internes) n'est plus une qualité valorisée par la direction. Le mythe de l'informatique s'effondre en effet quand la production d'un ordinateur se réduit à un travail d'assemblage, ce qui limite d'autant la part de profit incorporé par l'entreprise et la valorisation du travail, et donc de la qualification des techniciens et ingénieurs. Selon une responsable syndicale, « bientôt il n'y aura plus que des consultants, il n'y aura plus de métiers dans les entreprises informatiques. »

<sup>155</sup> La « culture » informatique qui est au principe du recrutement dans cette filière est inséparable des formes de culture propres aux autodidactes (cf. *Actes de la recherche en sciences sociales*, « l'informatique au travail », 134, septembre 2000).

<sup>156</sup> La « vulgate » du monde économique grenoblois (partagée aussi bien par les employeurs que par les cadres, les syndicalistes et les enseignants) a longtemps reposé sur l'idée que le « progrès » technologique devait permettre à l'agglomération grenobloise, nouvelle « Silicon Valley », de devenir un « centre de matière grise » destiné à « dynamiser » une production industrielle progressivement délocalisée dans le « tiers monde ».

## La fin d'un mythe

Un travail d'ethnographie consacré à l'histoire comparée de l'implantation de l'informatique sur la côte est et la côte ouest des États-Unis résume la doctrine de *management* qu'avaient souhaité mettre en place les fondateurs de Hewlett-Packard. Contribuant au mythe de l'informatique, la culture d'entreprise avant la crise reposait notamment sur :

- La disponibilité des responsables envers leurs collègues (le principe du « *wandering around* ») qui évoque plus le style de travail à l'université que dans le monde des entreprises. Un cadre raconte par exemple comment l'un des deux fondateurs l'a accueilli lors de son embauche : « *On my first day at Hp in 1967, I met Bill Hewlett in the lunchroom. After lunch, he invited me up to meet the engineers working on desktop computers and calculators. He became my mentor, and I learned early on about 'management by wandering around'* »
- Une division du travail fondée sur l'autonomie des différentes unités. Le refus d'une hiérarchie rigide des services a pour objectif de sauvegarder « *the flexibility and responsiveness of start-ups* ».
- L'euphémisation des signes d'autorité au profit de l'esprit collectif : « *HP also eliminated most traditional corporate symbols of hierarchy and status, including private offices, reserved parking spaces, and differentiated attire and office furniture – replacing them with symbols of teamwork and California living. All employees were given the same profit sharing and eligibility for stock options.* »
- La valorisation de la créativité : « *The company's self-image was, not surprisingly, that of a family. Through the HP Way and « management by wandering around », HP management sought to build a humanistic culture that promoted creativity, initiative, and teamwork.* »<sup>157</sup>

Les cadres et les techniciens se voient aujourd'hui dans une situation proche de celle des ouvriers, des exécutants : « On devient un assembleur comme les autres. [...] Peut-être que dans notre environnement tertiaire, on a été privilégiés pendant longtemps et qu'on se retrouve au même niveau que tout le monde vingt ans après », exprime un salarié « apolitique », ancien superviseur, préretraité. Cet état d'esprit est d'autant plus brutal que les employés « maison » sont près de la retraite et sur le point d'être licenciés parce qu'inutiles. À la crise s'ajoute l'effet de l'âge (ou, plus précisément, du vieillissement social) : les avantages de salaire, de reconnaissance d'une formation « maison » et donc d'une qualification professionnelle, mais aussi tous les autres avantages culturels liés au fait d'appartenir à cette multinationale (avec les séjours de formation aux États-Unis, l'apprentissage de l'anglais, etc.) sont brutalement annulés. Le personnel découvre que le statut de technicien ne les protège plus. Après vingt ou trente ans d'activité professionnelle, ils vivent sous la menace que représente la compétition avec des candidats plus jeunes et plus diplômés.

On a un aperçu de la violence que représente cette transformation de la politique de *management* à travers le récit qu'en donne cette représentante de la CFDT entrée comme technicienne il y a plus de vingt ans et devenue « cadre maison » :

### Up or out

« Il y a des gens qui craquent, quand même [...]. Je vais vous faire un petit historique des changements majeurs : qu'est-ce qui s'est passé qui nous a fait basculer [...] – on gérait la prospérité – à la situation actuelle qui est une situation de crise et qui va en s'aggravant. Le moment de basculement le plus visible, c'est juillet 1999 où l'ancienne équipe dirigeante [...] a cédé sa place [...] à une jeune femme de 44 ans que l'on a célébrée pendant deux ou trois mois comme la « sauveuse » de l'entreprise. Quand elle est arrivée, elle a commencé à nous tenir un discours assez brutal, et pas seulement au niveau du discours, mais au niveau des faits, en disant : “je vous préviens : on est parti pour un voyage qui sera long, c'est moi qui mène le bateau. Il n'y a pas de place pour les faibles et ceux qui ne « performant » pas. On supprimera les

<sup>157</sup> Extrait de Annalee Saxenian, « Regional Advantage », Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128, Harvard University Press, 1994, pp. 50-51.

emplois qui n'ont pas de 'valeur ajoutée'." Et depuis juillet 1999, les salariés de l'entreprise, pas seulement en France, en Europe, mais dans le monde entier, y compris aux États-Unis, vivent sous la menace : si vous n'êtes pas le meilleur, si vous n'avez pas une performance excellente, si vous avez une légère faiblesse due aux conditions familiales, etc., à ce moment-là, vous n'avez pas votre place chez nous, vous pouvez vous barrer. Elle a mis au point un système de quotas qui est que 5 % de la population doit "déga-ger" tous les ans. »

Toutefois, la « prise de conscience » politique que les restructurations et les « plans sociaux » peuvent aujourd'hui toucher l'ensemble des salariés, y compris dans la « haute technologie », n'implique pas pour autant engagement à gauche et mobilisation collective pour organiser la résistance. Elle est retraduite dans son ambivalence de prises de position allant de la droite (extrême) vers la gauche en fonction du capital culturel, de l'âge et des chances objectives de reconversion. Beaucoup de salariés qui se disent « à droite » sont révoltés. Pour une secrétaire d'une quarantaine d'années qui a des problèmes de santé, des conflits avec sa hiérarchie, sa lucidité engendre à la fois révolte et soumission. D'un côté, elle affirme : « C'est trop tard [...]. On attend le deuxième wagon [...]. Par rapport au travail, je me sens très détachée, je suis en *stand-by* » ; mais d'un autre côté, elle continue à partager sur les 35 heures, le chômage, un point de vue proche de celui de sa hiérarchie : « Je pars du principe que quand on veut du travail, on trouve du travail. » Mais la peur, ou plutôt une menace diffuse, paralyse toute action collective. Comme le rappelle un cadre « maison » qui se situe politiquement « à gauche » :

« Il y a des gens qui ont misé tellement sur l'entreprise que quand on leur dit : "tu es licencié", ils n'y croient pas [...]. Je fais partie sûrement d'une minorité qui arrive à gérer ça très bien parce qu'on a un quotidien, on a des choses à faire, mais il y a beaucoup de gens qui tournent en rond, qui n'ont rien à faire, qui gambergent. Je ne sais pas très bien jusqu'à quel point il y a des gens qui sont transformés. Je sais que ça va être très, très dur. Et peut-être, qu'après tout, ils vont réagir ; lorsqu'il y aura des décisions réelles, peut-être que les gens vont être violents, tout le monde demande cela, que ça bouge, que ça explose, mais personne n'est capable de le faire, ils n'ont plus de résistance. Ils ont baissé les bras, ils sont fatalistes. Il y a quelque chose de malsain : chacun espère que ça ne tombera pas sur sa tête mais sur la tête du voisin, et ça, c'est un peu dommage, on a perdu toute notion de solidarité. » (Cadre « maison », dix-neuf ans d'ancienneté).

### 3.5. Le *management* de la précarité

L'entreprise Hewlett-Packard de Grenoble est particulièrement exemplaire d'un esprit « maison » qui exige des membres de son personnel une attitude à la fois « civique » et « apolitique » : la culture d'entreprise se veut au-dessus des conflits racistes, locaux, nationalistes<sup>158</sup>. Si le sens civique et les engagements politiques sont encouragés officiellement par la hiérarchie, c'est uniquement dans la mesure où ces activités sont orientées vers la vie « hors travail » et ne remettent pas en question les fondements du *management*.

Ce qui est politique s'exprime dans un langage qui refoule les expressions de la violence physique et les intérêts économiques ou symboliques dont elles sont l'enjeu : les « salariés » (le nom d'« ouvrier » a disparu, les rares ouvriers encore présents sont regroupés dans le même collège que les employés subalternes) ne font pas grève, tout au plus, « un arrêt de travail de deux heures »<sup>159</sup>, etc. Ce processus d'euphémisation de la violence n'est qu'un aspect d'une stratégie managériale qui vise à effacer sur le lieu de travail tout signe d'appartenance au monde ouvrier et aux valeurs des

<sup>158</sup> Selon l'une des interviewées qui a travaillé dans un des établissements situés en Californie, « on était 45 dans mon département, il devait y avoir dix-sept nationalités [...]. Il y avait des gens peu qualifiés. J'ai connu des Vietnamiens, des « *boat people* » qui, après 3 ans, étaient devenus ingénieurs. »

<sup>159</sup> Par exemple, un cadre « maison », plutôt de gauche mais qui ne fait pas de « politique » dans l'entreprise explique : « À chaque fois que quelque chose ne va pas, les gens sortent (c'est comme ça qu'on dit) ; on se retrouve une cinquantaine (rire), au maximum une centaine dehors (sur le parking, devant les bâtiments) pour montrer à la direction que, sur un point particulier, les gens ne sont pas contents. En dix-neuf ans, je l'ai vu deux fois, trois fois peut-être. »

classes populaires. Il ne faut pas oublier que l'essentiel de la production a été progressivement soustraité, qu'aujourd'hui le site de Grenoble est ce qu'on peut appeler « une usine sans ouvriers » : les problèmes rencontrés dans leur travail par les salariés sont présentés comme des problèmes « individuels » dont ils sont tenus pour responsables ; ne pas atteindre les « objectifs » définis au cours des évaluations signifie échec, incompétence, manque de loyauté ; moins de 5 % du personnel est syndiqué et les résistances aux pressions de la hiérarchie s'expriment en général de manière individuelle, très souvent les conflits avec les superviseurs sont vécus comme des conflits caractériels exprimés dans un langage psychologisant (leurs subordonnés leur reprochent de ne pas les « respecter », de leur « parler comme un chien » ; une interviewée précise : [ce sont des] « gens qui s'occupent de leur carrière, de leur personne, c'est tout, c'est la mentalité actuelle. »).

On peut prendre l'exemple de cette américaine entrée comme ouvrière, devenue cadre mais qui, en 2002, a préféré démissionner au moment du premier plan de licenciements (présenté comme un plan social de préretraite). Fille d'un journaliste new-yorkais, elle est arrivée en France peu avant 1968 comme étudiante. Après avoir milité dans plusieurs entreprises de la région de Grenoble, enseigné un temps l'anglais dans des écoles privées, elle a été la première ouvrière embauchée. Après six ans passés en production (elle considérait alors son emploi comme un « *job* alimentaire »), elle a pu faire une carrière intéressante grâce à sa connaissance de l'anglais et de la société américaine, carrière qui lui a permis finalement de retrouver une position professionnelle correspondant à sa position sociale initiale. Elle a su aussi utiliser les avantages matériels et culturels de l'entreprise et en faire profiter son conjoint, un militant portugais qui a pu recevoir, lors d'un séjour d'un an du couple aux Etats-Unis, une formation d'informaticien. Toutefois, une série de changements de postes, un travail devenu routinier, des conflits avec sa hiérarchie, et surtout de graves problèmes de santé l'ont poussée à accepter de démissionner :

« Le grand changement, ça a été l'arrivée de Carly Fiorina : on a commencé à avoir des restrictions. On ne pouvait plus voyager ; on a supprimé le système des actions et freiné les augmentations de salaires, etc. [...]. Ça fait un an, l'été dernier, qu'a été annoncée la fusion. Ça doit entraîner 15 000 suppressions d'emplois. J'ai eu la possibilité de partir avec un plan social : avec la menace de ces suppressions d'emplois, il fallait être fou pour refuser. [...] J'ai anticipé plutôt que de prendre le risque de me retrouver à la rue. J'aurais 90 % de mon salaire jusqu'à ma retraite pleine. Ils ont négocié que si la législation change, ce sera maintenu. J'avais des problèmes de santé, des problèmes assez sérieux. J'ai été en mi-temps thérapeutique pendant un certain temps, mais la décision devait être prise très vite. On avait quinze jours pour décider. Je n'avais rien préparé pour la retraite, je n'avais pas d'activités associatives. [...] J'étais contente de partir, c'était la seule solution rationnelle ; mais quand même, partir au bout de trente ans sur un plan de licenciement, ça laisse quand même un petit goût amer. »

#### 4. TRAVAIL PRÉCAIRE, POSITIONS PRÉCAIRES (MOSELLE DU FER)

Deux cas de figure se détachent des entretiens conduits dans les vallées mosellanes autour du thème de l'instabilité salariale : la précarisation de carrières initialement stables, et les carrières précaires d'emblée. Ces deux dynamiques induisent des mécanismes sociaux différents mais produisent des effets parfois analogues.

##### 4.1. La précarisation d'une carrière

La trajectoire de Mlle C. éclaire le passage de la stabilité salariale à une précarité déclassante, grosse de la menace d'une dégradation supplémentaire. Née en 1953 près de Longwy (Meurthe-et-Moselle), Mlle C. entre à l'usine sidérurgique au début des années soixante-dix, munie d'un CAP d'employée de bureau. Son père, d'origine italienne, décédé lorsqu'elle avait 9 ans, a travaillé dans la même unité comme électricien. Durant treize ans, Mlle C. occupe un poste au service commercial. En 1985, l'usine est démantelée. Mlle C. est alors déplacée de sites en sites, de services en ser-

vices, au rythme des fermetures et des destructions de bâtiments. Mais dans un premier temps, cette errance professionnelle « interne » lui permet de conserver ses droits et ses « avantages » : demeurant salariée du même groupe, elle continue sa progression de carrière et accède même pendant quatre années au secrétariat de direction. Mais l'usine qui l'emploie ferme une fois encore. Sa nouvelle affectation constitue alors une rupture professionnelle : Mlle C. est intégrée à une équipe de surveillance, seule femme dans une équipe de onze hommes qu'elle doit de surcroît diriger en vertu de son indice professionnel. « Je me suis retrouvée à la porte principale de l'usine. J'étais près de l'entrée, près de la sortie ».

En 1999, suite à une énième restructuration, Mlle C. est à nouveau mutée, cette fois comme secrétaire-dactylo dans une aciérie située à plus de soixante kilomètres de chez elle. L'usine est revendue quelques mois plus tard. « On s'est fait jeter. Mais vraiment comme des malpropres. On nous a dit : "à midi, il faut que tu partes, on n'a plus besoin de toi." » Mlle C. est « récupérée » par une filiale du même groupe sidérurgique ayant pour mission de trouver du travail aux personnels « en difficulté ». Une sorte d'agence interne de reclassement. Aux périodes de formations jugées inutiles par l'intéressée succèdent les missions de plus en plus courtes (un mois ou deux), souvent en remplacement, dans les domaines les plus variés. Un temps, Mlle C. sera chargée d'informatiser les données sur les concessions mortuaires ; elle sera même salariée sur deux postes différents pour remplir son temps plein : « Parfois, je ne savais plus où j'en étais ».

Dans son récit biographique, la coupure entre les années de stabilité et les années d'errance professionnelle est marquée par le passage de l'actif au passif. Avec la fin du monde sidérurgique, Mlle C. semble perdre le contrôle de sa trajectoire : elle n'agit plus ; on agit à sa place. « On m'a dit : "t'es en trop". Donc, il faut que tu changes de secteur. On m'a dit : "ben tu vas partir". De toute façon, j'avais pas le choix : c'était ça ou la porte. On m'a dit : "c'est comme ça". [...] Après, on m'a dit : "il y a une opportunité pour toi sur la Moselle, est-ce que t'es d'accord". J'ai dit : "Est-ce que j'ai le choix ?" "Non". Je dis : "bon ben c'est tout, j'y vais." Actuellement employée dans un atelier de reprographie distant de soixante-cinq kilomètres de son domicile, Mme C. numérise des documents et photocopie des plans.

« Il ne faut pas se plaindre. Pas trop encore. [silence] On aurait peut-être pu plus mal tomber... Dans notre malheur on a eu de la chance. [...] Vous savez, on aurait pu être relégué dans une petite boîte et puis nous dire : "écoute, on n'a plus besoin de toi". Et puis stop. [...] Vous êtes obligé de vous débrouiller par vos propres moyens, d'aller pointer à l'ANPE, d'aller vous chercher du boulot. Tandis que nous, on a rien fait du tout comme on était toujours dans le giron de la sidérurgie. Donc, on n'a rien perdu. On a gardé tous les avantages. Et on nous a jamais jetés dehors. On est... sauvés, hein. C'est la sidérurgie. [...] Ce qui me gêne le plus, c'est les kilomètres. Mais bon, ça ne fait rien. Je bosse, je suis très bien. Mais il est vrai que... vous êtes là... vous avez une carrière antérieure à aujourd'hui, vous avez fait autre chose avant. [...] Par exemple, moi j'étais secrétaire de direction, je souhaiterais être secrétaire de direction. Le mec qui était ingénieur, il devait être toujours ingénieur. Bon, c'est fini, ça n'existe plus, il faut tirer un trait là-dessus. Il faut se dire : "bon, tu as de la chance, tu es bien, tu as du boulot, tu as ta paye à la fin du mois, c'est super. Mais oublie ce que tu as fait avant. Oublie !" »

L'intérêt de Mlle C. pour la politique et l'engagement collectif a disparu avec la sidérurgie. Ancienne déléguée FO puis syndiquée à la CGC, elle a « manifesté dur. Pur et dur. Caillou dans une main » comme « les fous » de la CGT et « la main dans la main » avec les travailleurs immigrés, pour sauver les usines – « pour rien ». Au cours de ses premières mutations, elle a dû renoncer à sa délégation syndicale afin de conserver son emploi.

L'incertitude de l'avenir mine l'interviewée. Son espoir de remplacer un jour le chef de service est suspendu au bon vouloir de ses supérieurs. « S'ils m'envoient ailleurs », tout sera à recommencer. À la question : « qu'aimeriez vous faire ? », elle répond d'un air de défi, comme si elle transgressait un interdit : « être en retraite et être chez moi ». Usée par les trajets quotidiens, Mlle C. explique néanmoins : « je ne déménagerai jamais. [...] Je suis née là-bas, je reste dans la maison où je suis née. » Propriétaire dans une cité ouvrière « tranquille », conduisant une voiture 4 X 4 achetée à crédit, vivant en couple mais sans enfant, inscrite à un club d'aquagym et effectuant régulièrement des

séjours touristiques à l'étranger, Mlle C. a adopté un style de vie de « petit cadre » sans pour autant détenir les attributs professionnels et salariaux qui certifient l'appartenance à ce groupe. Fragilisée par la précarité de son travail, sa position l'est aussi par la perspective d'une dégradation de son environnement domestique. Si l'interviewée se résigne à accepter son déclassement professionnel dans la crainte d'un déclassement plus radical encore, elle se révolte contre ce qu'elle se représente comme à la fois plus accessible et plus inadmissible, la goutte qui fait déborder le vase : les enfants issus de l'immigration maghrébine qui, dit-elle, l'insultent parfois dans la rue et menacent sa « qualité de vie ». Et cette révolte contre les plus précaires canalise toute la colère rentrée des désillusions salariales :

- [À propos de ses nombreuses mutations] : « Ça me dérange pas. Mais arrivé un moment, il y en a marre, quand même. » Plus loin : « Vous savez, les gens n'arrêtent pas de dire : il faut que ça change, il faut que ça change. Eh bien, si ça doit changer, il faut que ça change là aussi ».
- « *Autour de vous, il y a beaucoup de gens qui disent qu'il faut que ça change ?* »
- Oui, c'est sûr. Il y a plein de choses qui ne vont pas de toute façon.
- *Quoi donc ?*
- [Silence] Moi monsieur, je suis anti-Arabes.
- *Anti-Arabes ?*
- Ouais. Je suis allergique.
- *Ah oui ?*
- Je suis devenue.
- *Comment vous êtes devenue ?*
- Ben parce qu'autour de chez moi, il y en a plein. Et puis c'est ceux-là qui foutent la merde. [...] Vous savez ce que je pense, moi : Le Pen, il aurait dû passer. [gênée]
- *Mais vous avez voté pour lui au premier tour ?*
- Non, parce qu'il est fou. Il est fou Le Pen. ».

## 4.2. Une carrière précaire d'emblée

Contrairement à leur aînés, les interviewés entrés dans la vie active au crépuscule de l'ère sidérurgique n'ont fréquenté laminoirs et aciéries qu'à l'occasion de stages, de contrats à durée déterminée ou de brèves missions d'interim. Pour ces salariés ou chercheurs d'emplois, les transformations économiques des années soixante-dix et quatre-vingt altèrent indirectement les biographies mais ne les désintègrent pas. Pas plus qu'elle n'a organisé leurs premières expériences de travail, l'ancienne monoculture du fer ne règle pas le rapport à un avenir professionnel souvent précaire et délocalisé hors de l'une des trois frontières qui bordent la Lorraine. La présence et la prégnance des bassins d'emploi luxembourgeois et allemands, où parfois près de la moitié des actifs des communes limitrophes de la frontière trouve à s'employer, constituent une spécificité du « marché du travail » local (lire *supra*).

Mais l'expatriation laborieuse transforme le salarié lorrain en « immigré » et le charge de tous les attributs négatifs qu'engendre ce statut. À la contrainte quotidienne d'un long trajet effectué le plus souvent en voiture sur des autoroutes périlleuses et embouteillées, aux conditions de travail médiocres propres aux emplois de services aux entreprises ou de BTP, s'ajoutent les conséquences d'un droit du travail luxembourgeois particulièrement favorable au patronat ainsi que les brimades et les vexations infligées par l'encadrement du Grand Duché aux « étrangers ». Les enfants du groupe ouvrier dominant en Lorraine subissent ainsi au Luxembourg ce qu'endurent en France les « jeu-

nes » issus de l'immigration. Les effets de cette « misère de position »<sup>160</sup> sont doublés par la conscience aiguë qu'en ont les interviewés : « On est les Arabes des Luxembourgeois », analyse une ex-femme de ménage dans une banque luxembourgeoise. « On est considérés comme des larbins [...] ». Vous sentez que vous n'avez rien à faire là. Que vous êtes étranger », renchérit un agent de sécurité intérimaire qui a effectué de nombreuses missions au « Lux ». Les anciens salariés de la sidérurgie vivent l'exploitation transfrontalière de leurs enfants comme une contribution à leur propre déclassement. Mme D., épouse de sidérurgiste retraité dont plusieurs enfants travaillent de l'autre côté de la frontière, souligne qu'« au Luxembourg, les Français sont considérés comme les Arabes étaient considérés ici. Ce qu'ils ne veulent pas faire, c'est bon pour les autres. Ma fille elle m'a dit : "nous on est considérés comme ici les Arabes. [...] Si ça ne te plaît pas, tu n'as qu'à partir." » On comprend dès lors que la perspective d'une embauche au Luxembourg soit à la fois perçue comme attirante (facilité de trouver du travail, salaires élevés) et comme un horizon repoussoir par les ouvriers ayant connu la « sécurité » et la proximité du travail sidérurgique. Pour ceux de leurs enfants qui débutent dans la carrière par l'intérim et les CDD, elle constitue au contraire une étape presque banale, nécessaire.

La précarité déclassante peut renforcer l'âpreté des rapports entre générations ouvrières<sup>161</sup> lorsque des parents reprochent à leurs enfants une instabilité professionnelle qu'ils n'ont pas connue et, ce faisant, les entraînent dans la « spirale de la dévalorisation et de l'auto-dévalorisation » (Beaud, Pialoux).

Âgé de 29 ans, M. J. enchaîne depuis dix ans des missions d'intérim comme agent de fabrication en Lorraine et au Luxembourg, des périodes de chômage et des petits boulots de gardiennage. D'abord orienté vers un CAP d'employé technique de collectivité, il a renoncé à passer ce diplôme qui imposait la pratique de la couture, dévalorisante à ses yeux comme à ceux de ses copains. Il a investi dans des permis de conduire professionnels (pontier et cariste, 1 000 euros en tout) qu'il n'a pas l'occasion de rentabiliser : les entreprises qui l'emploient pour quelques jours exigent de leurs ouvriers une productivité maximum sans accorder de temps de formation ou de mise à niveau. On le juge « trop lent ».

Son père, ouvrier professionnel en fin de carrière (statut de contremaître), compte quarante-trois ans de sidérurgie. Il reproche à son fils de ne pas savoir ce qu'il veut, d'être un « fainéant ». « Il veut que je travaille plus sur la longueur. [...] Il voudrait voir son fils avec un emploi stable ». La socialisation autour de la valeur-travail conjuguée à l'instabilité professionnelle, à la précarité, au fait de ne pas avoir de « métier » engendre un décalage intenable que l'interviewé s'emploie à rationaliser en intériorisant la critique paternelle. Il répète à tout bout de champ « je suis fainéant » et avance cette paresse qu'on lui prête comme l'explication de ses échecs professionnels et de son renoncement à ses activités sportives, malgré un corps d'athlète. La carrière de son père relève d'un univers étranger auquel il lui est pratiquement impossible de s'identifier, car « il a jamais connu les Assedic, les ANPE. À l'âge de 14 ans, il travaillait. Quarante-trois ans. C'est énorme. [...] Il est fatigué. Il est mort. Quarante-trois ans... Moi, j'estime qu'il en a fait assez ». Une telle perspective le dégoûte : « la production, c'est toujours faire la même chose, toujours faire la même chose ». Révolté contre la condition ouvrière, l'interviewé surenchérit sur sa position de précaire en quittant volontairement les emplois qu'il juge trop dégradants ou dont le rythme ne lui convient pas. « Quand on vous prend pour des moins que rien, non merci. J'ai travaillé, mais un jour. Non, mais j'ai vu le style. Vous travaillez, il faut demander : "monsieur, je peux aller faire pipi ?". Il y a une sonnette comme les chiens pour aller manger, une autre pour... Je vais vous dire : je ne suis pas un esclave. Je suis resté un jour et je suis parti. [...] Je m'en sors toujours plus ou moins. J'arrive à magouiller à gauche à droite. Je m'en sors. Il y a ma femme qui travaille donc ça nous fait déjà 6 000 francs. Je sors les Assedic quand j'ai travaillé trois, quatre mois... »

<sup>160</sup> Lire Bourdieu (1993).

<sup>161</sup> Lire à ce sujet Beaud, Pialoux (2002).

Père d'un enfant en bas âge, il compose au jour le jour son emploi du temps en fonction des postes de son épouse (apprentie aide-soignante) et des disponibilités familiales pour la garde du bébé. Ses journées chômées commencent invariablement par une visite au bureau de l'ANPE. L'après-midi, il s'emploie à organiser l'inaction autour de la télévision (« en général, je ne fais que ça »), de la chaîne hi-fi, du passage des parents ou d'un ami. Évoquant une mission d'intérim en gardiennage qu'il a désertée au bout de quatre heures parce que le chef lui interdisait de porter une casquette pour se protéger d'un soleil de plomb, M. B. conclura sur un ton de défi : « je ne cherche pas du travail ; je cherche à ne pas travailler. »

#### **4.2.1. Refus du classement et renferment domestique**

L'intériorisation des contraintes de l'insécurité sociale, qui engendre l'impossibilité de prévoir à long terme, la répétition des cycles d'emploi non cumulatifs au terme desquels il faut repartir de zéro, peuvent renforcer la représentation de l'espace domestique et de la propriété privée comme l'unique pôle de stabilité. Lorsque l'on ne dispose d'aucune ressource à investir dans des activités socialement valorisées, le renferment chez soi, observé chez nombre d'interviewés, répond aux effets de la « misère de position » comme une tentative d'échapper aux systèmes de classement. Face à l'improbabilité d'investissements collectifs (syndicat, parti, association) ajustés à la condition précaire, face à la difficulté d'identification à un groupe professionnel ou social institué, l'univers domestique centré autour des enfants, de l'épouse, de la télévision et de la propriété forme le réceptacle de toutes les aspirations.

« - Vous vous êtes déjà syndiqué ?

- M. J. : Non. J'aurais bien voulu. [Explique qu'il ne peut pas à cause du travail précaire]

- Et dans le quartier, il y a des associations auxquelles vous participez ?

- M. J. : Ici, je participe à rien du tout. Je veux rien savoir des voisins. Je fais ma vie et puis c'est tout. Je suis un peu sauvage aussi, il faut le dire. Je ne parle à personne. Je n'aime pas lier amitié avec les voisins. A moins que je connaisse d'avance. Moi, je suis chez moi tranquille. [...] C'est ce que je cherche, la tranquillité. Pas qu'on me casse les couilles. Comme toute personne, hein, je pense. Si c'est pour voir ce que vous voyez à la télé... »

L'instabilité professionnelle trouve son contrepoint domestique dans l'exigence de la « tranquillité », de l'immobilité, du calme, du désir de « ne pas être dérangé ». Ce mécanisme de vieillissement social accéléré rapproche, sous certains aspects, le style de vie du travailleur précaire ou précarisé de celui du retraité. La réclusion volontaire exacerbe la sensibilité à toute agitation du voisinage (celle, par exemple, d'adolescents bruyants dans la rue), tandis que l'environnement extérieur, vécu au travail ou vu à la télévision, se donne pour menaçant, voire hostile.

#### **4.2.2. La mise à distance des origines**

La résidence de M. J., une ancienne maternelle réhabilitée en logement social collectif, est située à quelques kilomètres de son lieu de naissance, un quartier pauvre peuplé d'une importante communauté maghrébine et stigmatisé dans toute la région par une « mauvaise réputation ». Le déménagement « au calme » marque pour lui une étape décisive. Agressé par de jeunes Maghrébins au cours d'une mission locale de gardiennage, il s'efforce de tenir à distance son quartier d'origine et ses habitants qui lui font peur. Mais les emplois précaires contractés dans les entreprises voisines le rapprochent en permanence de collègues, de concurrents ou même de clients issus des populations dont il souhaite s'éloigner. « J'ai vu des offres ANPE de trucs dans les magasins. Je veux pas. Je dis : non. Je me présente même pas. Ça sert à rien. Pour faire quoi ? Pour me faire menacer ? » Aussi, le poste de gardien intérimaire dans une centrale nucléaire distante d'une trentaine de kilomètres a comblé M. J. D'abord, parce que le maintien de la sécurité de l'industrie atomique est une activité plus valorisée que la surveillance d'une supérette. Ensuite, parce que les agents sont sélectionnés et considérés par les autres salariés. « Là ce sont des personnes adultes qui ont quelque chose là-

dedans [il désigne sa tête]. Bon, des fois ils n'ont pas de laissez-passer, je ne peux pas les laisser rentrer, quoi. Mais on bosse, ils sont compréhensifs. Ils arrêtent le véhicule, ils vont chercher les papiers nécessaires, ils reviennent et je les fais rentrer. Ils sont coopérants. Tandis qu'à G. [il nomme sa ville], je me rappelle, des fois, ils me guettaient, ils me suivaient sans arrêt, ils disaient : "il faut le choper, il faut lui mettre le poing dans la gueule" ». M. J. attend désormais une nouvelle occasion de s'embaucher à la centrale.

Aux deux tours de l'élection présidentielle de 2002, le suffrage de M. J. s'est porté sur Le Pen. Il justifie son choix par le souci de privilégier les Français pour l'accès au travail et la volonté de rétablir l'ordre. « Ce n'est pas par racisme, du tout. Du tout. C'est par ce que je vois. [...] Quand vous voyez tout ce qui se passe à la télé, il faut remettre de l'ordre. » « Je veux du démenagement », avance-t-il à propos des immigrés qui « se croient tout permis », avant de citer en (bon) exemple son épouse d'origine polonaise qui a acquis récemment la nationalité française.

Séparées d'une génération, mais emblématiques du destin social de la même fraction de classe, la trajectoire d'une salariée précarisée qui regrette le monde sidérurgique de sa jeunesse, et celle d'un jeune travailleur précaire qui rejette la condition ouvrière de son père, convergent paradoxalement dans une position « intenable » car menacée de déclassement. Sous certaines conditions, l'obsession de tenir à distance le groupe associé au déclassement ou à la mise en péril de la position – ici, les « jeunes Maghrébins » – peut s'investir dans le jeu politique sous la forme d'une adhésion aux thématiques anti-immigrés et, parfois, d'un vote en faveur de l'extrême droite.



## Chapitre 3

# LES FONDEMENTS SOCIO-ÉCONOMIQUES DES REPRÉSENTATIONS POLITIQUES

---

« De toute façon, ils te font des promesses électorales avant, pendant qu'ils font la campagne, et le jour où ils sont au pouvoir, et bien ils ne pensent qu'à eux. Ils ne pensent pas à l'ouvrier ! Absolument pas ! Pas du tout. Ils ne pensent pas du tout à l'ouvrier ! Ils ne pensent qu'à leur gueule. [silence] C'est pour ça... C'est même écœurant. Je vais voter parce que c'est mon devoir mais... sans plus. [bas] Ça me dégoûte même des fois. » (Femme de ménage dans une gare, ex-femme de ménage intérimaire au Luxembourg, née en 1945)

Les nombreux travaux réalisés sur le Front national et son électorat montrent que les chances de reconversion des visions politiques du monde vers l'extrême droite semblent actuellement, et pour partie, liées à la détérioration des instruments de reproduction sociale de trois groupes en déclin : les petits patrons (et, au sens large, la petite bourgeoisie à capital économique « familialiste »), la grande bourgeoisie aux valeurs traditionalistes (principalement catholique, liée aux professions d'encadrement de l'État et dont les intérêts économiques dépendent du capital familial), et enfin une fraction des classes populaires (représentée, notamment, par les métiers en déclin). Cette dégradation trouve sa source dans les transformations qui ont affecté ces trente dernières années les trois principales institutions de reproduction sociale : la famille, l'école et le monde du travail.

Si un nombre important d'ouvriers apportent leurs suffrages à l'extrême droite, le lieu commun politologico-médiatique selon lequel « les ouvriers votent désormais à l'extrême droite » est infondé. Les estimations montrent que la proportion des suffrages ouvriers en faveur de Le Pen se situe entre 24 % et 30 % en avril 2002. Elle n'évolue pas sensiblement de 1995 à 2002. Et ce taux ne tient compte ni du tiers d'électeurs qui refusent de répondre aux sondages « sortie des urnes », ni des 10 % à 20 % de non-inscrits sur les listes électorales, ni des incertitudes sur la profession des répondants qui ne déclarent pas leur vote effectif mais dont les propriétés sont assimilées par redressement à celles des déclarants. Il ressort néanmoins de ces sondages qu'au minimum, sept ouvriers sur dix ne votent pas pour l'extrême droite. Selon les mêmes études, près de 30 % des artisans, commerçants, chefs d'entreprise votent en faveur de l'extrême droite. De manière significative, ce résultat n'a pas conduit les médias à assigner une identité politique stigmatisante aux « patrons »<sup>162</sup>.

Considérant que « la politique » est irréductible à son expression électorale, on examinera dans ce chapitre les fondements des représentations de la politique des deux populations étudiées ainsi que la manière dont les transformations socio-économiques agissent sur ces représentations. Puis, en se fondant sur l'analyse de trajectoires, on tentera de comprendre comment s'engendrent les conversions politiques observées.

## I. LA DOUBLE REPRÉSENTATION DE « LA POLITIQUE » DANS LES VALLÉES DU FER

On observe chez la plupart des agents interviewés en Lorraine une série d'oppositions qui structurent l'espace des représentations de la politique entre deux pôles : politique locale / politique nationale ; « politique-usine » / politique partisane ; « action de terrain » / « réunions » ; « concret » / « paroles » ; militantisme associatif ou syndical / militantisme politique... Soit, d'un côté, la politique que les interviewés se représentent comme accessible et susceptible de satisfaire leurs intérêts

---

<sup>162</sup> Lire Collovald (2002).

et, de l'autre, le jeu politique traditionnel associé aux idées générales et incarné par des praticiens liés à des intérêts socialement (et géographiquement) distants.

Disposés par leur éducation et leurs pratiques professionnelles à se représenter la politique comme une co-existence de « points de vue », les cadres et professions intellectuelles supérieures peuvent entretenir un rapport d'autant plus « distancié » à la politique qu'ils sont les bénéficiaires des décisions gouvernementales prises depuis deux décennies, et que la dispersion de ces points de vues s'organise autour de leur propre contribution, habituellement désignée par le terme d'« opinion publique ». *A contrario*, la plupart des agents interrogés sont issus d'un monde ouvrier dont les intérêts ont été systématiquement desservis depuis le milieu des années soixante-dix ; ils sont en outre dépossédés des instruments culturels et de la représentation politique susceptibles d'assurer à l'expression de leurs intérêts matériels une mise en forme légitime, c'est-à-dire euphémisée et universalisée. À ces conditions qui rendent improbable une posture de surplomb vis-à-vis de la satisfaction de ces intérêts s'ajoute enfin la rigueur des conditions d'existence (faibles revenus, dettes, difficultés à financer la scolarité des enfants).

« Moi la politique... Que ce soit le Parti communiste, que ce soit le Front national, que ce soit la droite, que ce soit l'autre gauche, celui qui me fait du bien, moi il est bon pour moi. Le reste, j'en ai rien à foutre. » (Sidéurgiste retraité, ancien syndiqué CGT). Pour M. J. qui, on l'a vu, regrette de ne pouvoir se syndiquer à cause de son statut de précaire, s'engager politiquement n'a pas de sens car, explique-t-il, « je ne sais pas ce que ça pourrait me rapporter de plus ». L'apparent « matérialisme » de la représentation que les interviewés se font de la politique éclaire en creux l'idéalisme des représentations aisées et cultivées de la politique, marquées par une distance affichée aux revendications « matérielles ».

### 1.1. Déqualification politique des classes populaires, disqualification populaire du jeu politique

La disqualification du jeu politique traditionnel aux yeux des interviewés repose notamment sur la disparition du monde ouvrier des scènes politique et médiatique nationales. L'absence de représentation des classes populaires dans l'offre électorale comme dans les institutions en place<sup>163</sup> maximise la distance sociale entre élus parisiens et électeurs ouvriers lors des scrutins nationaux. Simultanément, le groupe des ouvriers et des employés n'affleure plus désormais à la surface des discours publics que pour endosser la responsabilité des « blocages », des « peurs » et des « frilosités » qui entraveraient la course à la « modernité » libérale, pour se voir imputer les percées électorales de l'extrême droite et pour s'entendre diagnostiquer diverses pathologies en « -isme » – « populisme », « corporatisme », « syndicalisme », « anti-américanisme »... Banni des grands médias ou relégué au rang de vestige d'une société supposée dépassée, il est dédaigné des partis politiques de gouvernement soucieux de conquérir les suffrages des « classes moyennes ».

Avec la déroute du Parti communiste français et le recentrage libéral du parti socialiste, les intérêts ouvriers ont en effet cessé de former des enjeux politiques pour les partis de gouvernement<sup>164</sup>. Tout en estimant que le vote devrait être obligatoire, un sidéurgiste retraité, ancien syndicaliste CGT, explique : « Je ne peux quand même pas... Je ne suis pas de leur bord, je n'ai pas les mêmes valeurs, c'est eux qui touchent les sous. Les sous, nous on ne les touche pas. Alors si on voulait parler

<sup>163</sup> Tandis que les ouvriers représentent 27 % de la population active en 1999, on comptait quatre ouvriers sur 577 députés élus en 1997 et deux dans la législature 2002 (contre dix-sept chefs d'entreprise). Aucun des seize candidats à l'élection présidentielle de 2002 n'a exercé un métier ouvrier.

<sup>164</sup> Au premier tour de l'élection présidentielle de 2002, dans certaines circonscriptions étudiées, le parti trotskiste Lutte ouvrière a parfois dépassé les 10 % de suffrages exprimés, tandis que l'ensemble des formations d'extrême gauche réalisaient fréquemment des scores supérieurs à celui de l'actuel président de la République. Dans l'une des anciennes villes sidérurgiques devenue ville fantôme, Lutte ouvrière totalise 11,6 % des suffrages ; l'ensemble des formations d'extrême gauche, 16,9 %, soit davantage que le Front national (16,7 %), le Parti communiste (16,3 %) et que Jacques Chirac (9,2 %).

de politique, aujourd'hui, pour qui voter ? Il n'y en a pas un de tous ceux qui se sont présentés qui a dit : " on va réévaluer le salaire des ouvriers et des retraités à tant et tant de pour cent parce que ça fait des années qu'ils ont plus rien eu ". Il n'y a personne qui a parlé de ça. Alors dites-moi qu'est-ce qu'il faut voter aujourd'hui ? Alors il faut pas s'étonner qu'il y a eu tant d'abstention. »

Ces propos, répétés au mot près par plusieurs ouvriers retraités, suggèrent que l'apparente indifférence des ouvriers interviewés pour la chose politique renvoie pour une part à l'indifférence du personnel politique pour les problèmes ouvriers. La dénonciation du silence sur les bas salaires ou sur les retraites atrophiées se double d'ailleurs souvent de celle du train de vie des professionnels de la politique. La mise en scène médiatique des affaires politico-financières couplée à la dégradation du pouvoir d'achat ouvrier alimente un soupçon de collusion et de corruption généralisée d'un monde politique indifférent au sort des « petits ». « Quand on voit les paies qu'ils se payent au gouvernement ! [rire] On demande un pour cent, les autres ils se font leur salaire comme ils veulent ! Ça, ça devrait sortir. Comme tous les dix-sept qui sont là [les seize candidats au premier tour de l'élection présidentielle], il n'y en a aucun qui parle des gros salaires qu'ils ont au gouvernement. Ceux qui se font leur paye et tout, ceux qui sont mis en examen. Personne n'en parle de ça. Que ce soit Le Pen ou Chirac ou machin. Aucun n'en parle. Et pourtant, ils se font des sacrés salaires. C'est ça qui coûte cher à la retraite. C'est pas le petit ouvrier. Faut être honnête. Qu'est ce que c'est, ça, 6 000 francs par mois ? Alors qu'eux ils ont 10 000 francs, heu... 100 000 francs... enfin, heu... Je parle encore en anciens... », explique un cheminot retraité, ancien militant du PS, qui ajoute : « On est trop petit pour savoir la vérité. »

L'opposition Paris/province concourt fortement à la structuration du rapport à la politique. La capitale, synonyme de « politique nationale », reste associée aux décisions gouvernementales ayant conduit à la déconfiture économique de la région, aux promesses politiques non tenues et à la certitude d'avoir été « trahis », « lâchés », « abandonnés » par le pouvoir central<sup>165</sup>. À travers le discrédit jeté sélectivement sur le personnel politique parisien dont les turpitudes judiciaires sont régulièrement rappelées, c'est aussi le centralisme administratif qui est visé. La primauté du « local » est aussi renforcée par la configuration géographique des vallées sidérurgiques, clairsemées de petites entités urbaines mais dépourvues de grands centres administratifs susceptibles de « peser » dans le jeu politique national.

L'opposition entre « politique des paroles » et « politique des actes » structure aussi certaines représentations de l'activité syndicale. En effet, l'entrée dans l'arène politique ou syndicale traditionnelle de représentants ouvriers locaux plus diplômés que leurs prédécesseurs s'est souvent accompagnée d'une mise aux normes politiques dominantes (lire *infra*). Elle alimente un antagonisme non seulement entre les responsables nationaux ou régionaux et délégués « de terrain », mais aussi entre les délégués d'une même centrale syndicale, en fonction de leur disposition à entrer dans le jeu patronal de la négociation « policée ». Un sidérurgiste, ancien délégué CFDT, toujours syndiqué, raconte qu'il travaillait dans « une usine assez dure ; on était des gens de terrain. On a fait plein de choses pour le bien des gens. Moi, j'estime que les délégués étaient là pour ça. » Muté dans un autre établissement après la fermeture du sien, il y découvre une toute autre pratique syndicale : « c'est pas la même chose du tout. Ici, les délégués n'ont pas l'habitude de conflits, absolument pas. Ce ne sont pas des gens de terrain : ils font des réunions pour faire des réunions. Moi, ça ne me plaît pas, ça. Moi, je ne suis pas un orateur, un écrivain. Moi, j'aime bien... j'aime bien les actions, les trucs sur le terrain. Et quand il y a quelque chose de concret [souligné par lui] pour les gens, tu vois. Si c'est

<sup>165</sup> Une visite de François Mitterrand en Lorraine au début des années quatre-vingt nous a été relatée à plusieurs reprises : « François Mitterrand est venu au bureau central à Hayange, là où était le siège de Wendel. [...] Il faut savoir que le bâtiment était déjà fermé à cette époque-là. Ils avaient rouvert tout le bâtiment. Ils avaient remis tout à neuf : les parquets, les WC, tout à neuf. Et les paroles de Mitterrand : " N'ayez aucune crainte, rien ne sera fermé dans la région ". Il était pas encore à Metz que les volets ont été redescendus et ne se sont plus jamais relevés. Plus jamais relevés. Et le bâtiment, il est en état, hein. Ça fait vingt ans. [...] Politiquement, c'était pour moi du poivre aux yeux. C'était que des paroles. On en a eu ici. On en a eu qui sont venus nous raconter des histoires : " n'ayez pas peur, on est là pour vous soutenir. Si vous avez besoin, vous n'avez qu'à nous appeler " » (Cadre commercial de la sidérurgie devenu salarié d'une agence de reclassement).

discuter pour discuter comme on fait beaucoup, c'est la mode ça, on fait beaucoup de réunions et on en tire rien, quoi. On discute, on discute et c'est tout. Et tu arrives à un moment, même le rouleau de papier WC que le gars il réclame sur le chantier, tu n'arrives même pas à lui faire avoir. Et ça, ça ne me plaît pas<sup>166</sup> ».

## 1.2. L'indifférence, manifestation de l'impuissance

La formation des visions politiques du monde est enfin contrainte par la structure de l'ancien monde sidérurgique socialement homogène et isolé dans des vallées encaissées, où les enjeux politico-économiques de l'écrasante majorité de la population étaient associés à la croissance de l'appareil industriel local, considéré comme presque autonome. L'échange suivant avec une ancienne employée d'usine travaillant désormais dans un atelier de reprographie montre que le « désintérêt » pour la politique partisane, locale ou nationale, peut co-exister avec un engagement perçu comme « apolitique » car lié aux questions industrielles, c'est-à-dire, à l'époque, au support de la vie quotidienne :

« - *C'est qui le maire ?*

- Monsieur X.

- *Il est quoi, lui [politiquement] ?*

- C'est un ancien directeur d'école. Qu'est-ce qu'il est [politiquement] ? Ne me le demandez pas parce que je sais pas. Ca, ne me le demandez pas : je n'en sais rien du tout. C'est le maire.

- *Ça ne vous intéresse...*

- Non. Pas du tout !

- *Ça ne vous intéresse pas la politique ?*

- Non ! Pas du tout ! Je m'en fous, je dirais, en gros.

- *Ça vous a jamais intéressé ?*

- Non.

- *Même quand il y avait les fermetures d'usines ?*

- Oui mais ça, ça n'avait rien à voir. Ça veut dire que c'était la politique-usine. C'est pas pareil, hein. Ça, je vais vous dire, quand vous êtes dans un syndicat ou dans un autre, que vous entendez parler de fermeture d'usine, là, OK. Mais je dirais que c'est de la politique-usine. C'est pas pareil. Là, on manifeste comme des petits fous. Mais bon, c'est vrai que ça sert à rien. »

Cette ambivalence est portée à son comble par un cadre de la sidérurgie salarié d'une filiale spécialisée dans le reclassement. Très au fait des questions politiques qu'il évoque souvent avec ses collègues, il assure au cours de l'entretien : « Politique : le mot déjà me fait hérissier les poils. [...]. Moi, la politique ne m'intéresse pas. Je me suis présenté, si, aux élections. Pas législatives mais communales, il y a deux ans. Oui, parce que c'est quelque chose qui m'intéresse. » Si les élections présidentielles ne l'ont pas mobilisé, M. N. se passionne donc pour ce qu'il appelle « la petite politique ». « Politiquement... Je suis pas politique. J'aurais géré, moi, si j'avais été élu à la commune, j'aurais vu ça comme une grosse société, une grosse entreprise. Avec beaucoup de paramètres, mais pas de politique. »

<sup>166</sup> Significativement, cette entreprise sidérurgique ne compte plus d'agents de production dont les coefficients correspondent au classement « ouvrier ». Les « opérateurs » sont désormais des « employés » rémunérés bien au-dessus du salaire minimum. En revanche, les tâches les moins qualifiées, comme le conditionnement et l'emballage, ont été externalisées. Elles sont désormais réalisées par des ouvriers d'établissements sous-traitants payés au Smic. Ces derniers travaillent dans des hangars mitoyens, sans contact ou presque avec les « opérateurs » de la société « donneur d'ordres ». La division est accentuée et cultivée par le discours d'entreprise qui valorise l'appartenance à une société « moderne », « performante » où, selon le directeur de la communication, « des ouvriers d'élite fabriquent des aciers d'élite ».

Dans des villes longtemps tenues par les « barons du fer » qui avaient fait du domaine urbain une simple extension de l'usine, d'anciens salariés de la sidérurgie identifient gestion municipale et gestion d'entreprise. La division partisane peut être considérée comme un obstacle à la satisfaction des intérêts « communs » de la population, d'ailleurs majoritairement ouvrière. À tel point qu'un sidérurgiste retraité et ancien responsable du parti communiste affirme : « Moi, j'ai toujours été contre ces trucs-là : j'aime pas quand il y a, admettons, un conseil municipal avec le parti communiste et le RPR qui se déchirent. Non ! Il faut des gens qui... Il faut faire du travail ensemble. Surtout pour une commune. On lutte tous pour le même truc, hein. Au lieu de se déchirer ou de s'engueuler. »

Le principe qui unifiait naguère ces représentations de la politique (aujourd'hui stigmatisées comme l'expression d'un « populisme anti-élite ») avec les représentations légitimes trouvait sa source dans l'ancien monde intégré du fer. La production de l'acier engendrait un rapport social proprement politique, formant tout à la fois l'intérêt des instances politiques pour le groupe ouvrier mais aussi le levier politique de la classe ouvrière. La désintégration de l'univers sidérurgique a anéanti ce double lien. Et si la représentation la plus légitime de la politique (parisienne et nationale, partisane et électorale) est à présent perçue dans les vallées avec indifférence, c'est qu'en matière politique « l'indifférence n'est qu'une manifestation de l'impuissance<sup>167</sup> ».

## 2. CONVERSIONS POLITIQUES (MOSELLE)

L'analyse des effets politiques du déclassement invite à se pencher sur les trajectoires d'agents déclassés ayant opéré une conversion radicale de leur rapport à la politique, de leurs catégories idéologiques et éventuellement de leurs opinions électorales<sup>168</sup>. Plusieurs types idéaux de conversion peuvent être construits à partir de l'échantillon. Les conversions politiques tendant vers la « défection », d'une part : de la gauche à l'abstention (suppression de croyance électorale) ou de la gauche au vote blanc (croyance maintenue). Les conversions politiques tendant vers la « prise de parole »<sup>169</sup>, d'autre part : de la gauche révolutionnaire à la gauche gestionnaire ; de « l'apolitisme » à l'engagement syndical, de la gauche à la droite ; de la gauche politique à l'engagement associatif ; de la droite ou de la gauche vers l'extrême droite, etc.

Un examen approfondi des trajectoires renseigne sur la manière dont s'engendrent ces conversions.

### 2.1. Marginalisation sociale et défection politique

La défiance envers « la » politique enregistrée auprès de certains interviewés, surtout les plus âgés, exprime en réalité la déflation brutale de la croyance dans les formes consacrées de l'investissement et de la délégation politique (engagement politique partisan, enjeux électoraux, etc.). Cette défiance conjugue, on l'a vu, mise à l'écart politique du monde ouvrier et désillusions consécutives aux défaites ouvrières, dégradation des conditions de vie et précarisation des positions sociales. Une telle situation n'a toutefois pas toujours été de mise. Nombre d'agents interrogés se sont investis dans les luttes (politiques) contre les fermetures d'usines ; beaucoup ont milité dans des formations politiques et plus encore dans des organisations syndicales ; certains ont voté, parfois avec enthousiasme, pour la gauche qui, en 1981, avait promis le salut de la sidérurgie. Faire défection est un acte d'autant plus politique que l'agent qui s'y livre a préalablement investi une croyance dans « la » politique et, par exemple, considéré le vote comme un « devoir ».

<sup>167</sup> Bourdieu (1977), *op. cit.*, p. 60.

<sup>168</sup> On laisse de côté les effets du vieillissement social sur les catégories politiques et ceux du déclassement « par le haut ».

<sup>169</sup> Hirschman (1995).

Le cas de M. et Mme D. est à cet égard emblématique. Sidérurgiste mis en préretraite, M. D. a été responsable du Parti communiste local et militant CGT jusqu'à la fermeture de l'usine municipale. Son père, également sidérurgiste, délégué CGT et trésorier du syndicat, avait fondé la cellule communiste de la ville. M. D. a également été impliqué dans la vie associative sportive. Mme D. est femme au foyer, mère de cinq enfants dont trois travaillent au Luxembourg. Fauchés par la fermeture de l'usine, les ouvriers placés en préretraite ou mutés sur d'autres sites ont déserté la cellule communiste locale. « Tout a flanché. J'ai été écœuré. J'ai tout arrêté », explique M. D. « Les gens étaient désabusés, ils savaient que ça allait fermer alors ils s'en foutaient ». Retranchés dans une cité d'usine, les D. et leurs voisins tentent de se protéger d'éventuelles intrusions des « jeunes » Maghrébins du quartier d'à-côté (lire *supra*). Dans cette lutte de fractions de classe qu'il ne perçoit pas comme telle, M. D. investit des principes politiques de classement hérités de son engagement passé dans la lutte de classes. Par exemple, il reconnaît aux « jeunes » non seulement le statut d'adversaires mais aussi des qualités que son propre groupe aurait perdues. « Il vaut mieux ne pas dire grand-chose quand ils passent. Si vous leur dites quelque chose, on m'a dit une fois : "le soir, on revient à cinquante, on te fout le feu à la baraque. Alors il vaut mieux ne rien dire". Parce que eux sont solidaires. Pas comme beaucoup de gens ici. Eux sont solidaires entre eux. »

M. et Mme D. portent sur la politique partisane, locale ou nationale, un regard plein de courroux. Ils reprochent au personnel politique ses renoncements dans la lutte contre « l'insécurité », c'est-à-dire contre « les jeunes Maghrébins » (bien que les D. ne soient pas directement victimes de la délinquance), ainsi que son impuissance à enrayer le chômage : « c'est quand même des trucs dont quelqu'un devrait s'occuper. Moi, je suis trop petit. Mais au-dessus de moi ». Occupant dans l'espace politique local la position d'un « notable ouvrier » dans une ville presque dépourvue de notables bourgeois, M. D., qui n'a de mandat d'aucune sorte, entretient encore des rapports avec le maire auprès duquel il plaide au nom des habitants de la cité en faveur de dispositifs capables d'assurer la « tranquillité » du voisinage (installation de blocs de béton pour empêcher le passage de véhicules).

L'échange qui suit montre comment l'abstention peut découler d'une véritable politique de renoncement à la politique : M. D. préfère l'abstention au vote « blanc » qu'il juge trop « apolitique » ; c'est aussi une analyse politique qui le conduit à rompre avec l'expression électorale des opinions politiques ; c'est encore un réflexe politique qui l'empêche de voter pour le candidat d'extrême droite (« Le Pen, j'ai jamais voulu voter pour Le Pen ») ; c'est enfin un regret proprement politique qu'il exprime en réclamant des candidats plus ajustés à ses attentes.

« - M. D. : Ici, je ne sais pas s'ils n'ont pas approché les 50 % d'abstention. Vous avez vu dans le pays : c'est un peu partout. Il y a beaucoup de gens qui sont écœurés.

- Mme D. : Nous, on n'y a pas été. Ni l'un, ni l'autre.

- M. D. : C'est la première fois.

- *Avant vous votiez toujours ?*

- Mme D. : Ah ! Toujours. La première fois qu'on n'y a pas été, c'était le traité de... Maastricht. Après, on est allé. Mais là, j'ai dit : "Avec tout ce qu'ils nous foutent comme poivre dans les yeux"... et ils ne font rien ... Ah ! J'ai dit : "Non !" Lui, il me dit : "J'y vais pas". J'ai dit : "moi non plus".

- M. D. : Je ne voulais pas voter blanc. Alors je me suis abstenu. C'est la première fois.

- Mme D. : On a toujours été voter, hein. J'ai dit : "Si c'est pour voter pour un et que l'autre c'est pas mieux"... J'ai dit : "allez, hop ! J'y vais pas du tout".

- *Avant vous votiez communiste ?*

- M. D. : Oui.

- Mme D. : Oui. Ou socialiste. Mais là... Quand on voit ce qu'il fait, le maire.

- M. D. : Mais ils ne peuvent pas faire beaucoup ici. Ils n'ont pas beaucoup de pouvoir.

- Mme D. : Ah mais attention ! Quand il nous voit [le maire], nous, dans le coin, il nous connaît depuis longtemps ! [...] Il dit : "Ils m'en ont fait baver !" Ah ben je dis : "Il faut ce qu'il faut, hein".

- M. D. : Moi, je lui ai toujours fait des lettres correctes. Lui, il me répond correctement. Toujours bien. On est toujours amis ensemble. [...] Au nombre de voix, quand il y a des élections [nationales], c'est le Front national qui a toujours le plus de voix à V. Seulement, ils n'ont pas de candidat pour le local.

- Mme D. : Il est sorti partout ici, c'est le machin de Le Pen qui est sorti. [...]

- M. D. : Le Parti communiste, les bonnes années, il avait 400 voix à V. Et là, ils n'en ont même plus cent maintenant. Beaucoup de vieux sont morts, comme mon père. Et les jeunes, ils s'en foutent. Les jeunes, ils ne votent pas.

- Mme D. : J. [son fils], lui, a été voter. J'ai dit : "Toi, tu as pris notre place parce que nous on n'y a pas été".

- *Et à votre avis, il aurait fallu faire quoi ?*

- M. D. : Il aurait fallu d'autres candidats. Mais il n'y en avait pas. [...] »

Contre l'idée selon laquelle l'indifférence à « la » politique est indifférence politique tout court ou même « refus du politique », on voit ici que le vote ne constitue pour les interviewés qu'une modalité parmi d'autres de prises de position politique.

## 2.2. Reconversion professionnelle et conversion politique

On observe sans surprise chez des sidérurgistes reconvertis en cours de carrière que la conversion du regard politique coïncide avec la conversion des intérêts professionnels et, plus largement, avec les stratégies de reconversion mises en oeuvre.

Ancien ouvrier professionnel devenu petit commerçant, A. a peu à peu ajusté son idéologie à ses nouveaux intérêts. Depuis 1992, midi et soir, il gare devant les derniers hauts fourneaux lorrains son camion-snack, une caravane dans laquelle il fabrique et vend sandwiches, frites et boissons. Âgé de 47 ans, pourvu d'une bonne humeur légendaire, A. est un « personnage » de la ville. Le soir, les « jeunes » du coin, ouvriers et employés pour la plupart, passent la soirée à discuter devant son comptoir, parfois jusqu'au milieu de la nuit.

Son père, ancien pépiniériste d'origine italienne (Sicile), a émigré en France en 1960 pour être embauché dans la sidérurgie comme ouvrier. À l'âge de 15 ans, A. entre au centre d'apprentissage de l'usine. La sidérurgie lorraine est alors à son zénith. Titulaire d'un CAP, il devient en 1972 ouvrier professionnel d'« entretien » électromécanique. Dans la hiérarchie des métiers, l'« entretien » est situé en dessous du « dépannage », car « qui dit dépannage dit tête, cerveau. Donc il y avait les cerveaux et les manœuvres. Les manœuvres, c'était nous, les autres c'étaient les cerveaux. » Toutefois, en qualité d'ouvrier professionnel diplômé, A. se distingue de la « masse » des OS. Il prend part aux pratiques paternalistes en vigueur dans la sidérurgie, travaillant à l'occasion pour le compte personnel de son chef de service (repeindre sa maison, réparer ses appareils), aux frais de l'usine. Pendant toute sa carrière d'électromécanicien, A. verra se succéder « restructurations » industrielles et réductions d'effectifs. Au début des années quatre-vingt, il se présente comme délégué du personnel sur une liste CGT, à la suite de ce qu'il perçoit comme une injustice : la promotion d'un de ses collègues comme contremaître à sa place. « À partir de ce jour-là, j'ai dit : "Ah, puisque c'est comme ça, vous m'avez baisé, on va changer de discours". Et je me suis foutu délégué. [rire] » Élu, il cumule les fonctions représentatives (comité hygiène et sécurité, comité d'entreprise, comité central d'entreprise) et anime les luttes sur un site relativement préservé des restructurations.

À 37 ans, marié à une retraitée de la fonction publique (employée du tribunal) et père de trois jeunes enfants, A. quitte la sidérurgie pour monter un petit commerce, un *snack*. La perception d'un amincissement des chances objectives de carrière dans un secteur en déclin et l'existence d'importantes incitations financières au départ se conjuguent avec la dégradation de l'ambiance au travail : à la fois délégué CGT et ami du chef de service, A. était simultanément craint et soupçonné de « fayotage » (« les gens me regardaient de travers [...] je sentais un malaise »). Au terme d'une année de

préparation et de prospection menées à l'insu de ses collègues mais avec l'aide de la cellule « conversion » de l'usine, A., qui a « toujours aimé cuisiner », ouvre son *snack*.

Comme beaucoup d'ouvriers tentés par l'aventure commerciale individuelle, A. doit travailler dur, davantage qu'il ne le faisait auparavant à l'usine, et compenser l'inexpérience par une auto-exploitation de chaque instant. Terminant le soir entre minuit et deux heures du matin, il n'a pas beaucoup de temps pour voir son épouse et ses enfants, à qui il réserve néanmoins le dimanche.

En tant que représentant syndical, A. avait bénéficié de formations à l'économie ; les négociations avec les patrons à Paris l'ont habitué à parler aux « bourgeois » sans « baisser la tête ». Il n'est donc pas démuné de toute ressource lorsqu'il aborde les tractations commerciales qui préludent à son installation. Pour assurer le (relatif) succès commercial de son *snack*, A. est parvenu à convertir son capital social et politique en capital économique : naguère connu comme délégué qui « n'a jamais eu peur d'ouvrir sa gueule », il est désormais réputé comme *snack* où il fait bon discuter, où l'on rencontre des amis pour « rigoler un bon coup ». Une clientèle fidélisée lui permet de « s'en sortir », de rembourser les traites de son camion, et même de s'acheter une maison d'usine. Sa relative prospérité suscite des jalousies et, prudent, A. refuse « par principe » de révéler à ses clients combien il gagne (le revenu est pourtant un sujet de conversation très courant dans la région). Par sa perpétuelle bonne humeur, A. semble rappeler à chaque instant qu'il « aime son métier », qu'il prend « du plaisir » à travailler parce que, estime-t-il « c'est mon boulot, c'est moi qui l'ai choisi [...] ; j'ai vraiment choisi ce que j'avais envie ». A. n'est pas peu fier d'apparaître dans un documentaire récent sur le déclin de la Lorraine : on l'y voit réciter un poème de François Villon, puis expliquer : « la poésie, c'est de rester là ».

Par une rupture inaugurale illustrant le renversement des intérêts, A. choisit d'inaugurer sa boutique un 1<sup>er</sup> mai, jour chômé de la fête des travailleurs dont il organisait naguère les défilés en tant que délégué CGT. Les clients, ses amis pour la plupart, étaient présents en masse pour le soutenir. « Le premier mai, je m'en souviendrais toujours ! », note-t-il avant d'ajouter qu'il n'a jamais autant travaillé que ce jour-là.

Tandis qu'une partie de son réseau de relations syndicales se délite après son départ, nombre de ses anciens « camarades » se transforment en « clients ». A. doit désormais se méfier des mauvais payeurs, « jauger » la clientèle, tester les réactions aux changements d'ingrédients, convaincre les habitués de ne pas manger chez le concurrent, tâcher d'établir avec eux une relation « conviviale » mais pas « familière », en particulier avec les « jeunes ». Il doit aussi se protéger d'éventuelles agressions et, pour cela, s'est muni d'une arme et se déclare prêt à s'en servir. Confronté aux difficultés de gestion d'un petit commerce, il peste contre l'État, les charges, les impôts, l'Urssaf, alors qu'il tenait un discours radicalement opposé lorsque, délégué CGT, il plaidait pour les nationalisations. Un comptable lui a appris à contourner certaines obligations fiscales. « Tout est dans la gestion », assure-t-il.

A. tente de minimiser son changement de statut social : « Si tu veux, en étant commerçant, pour moi je suis ouvrier encore » ; il réfute l'appellation de « patron », mais explique : « j'ai été ouvrier avant d'être patron... heu... avant d'être à mon compte ». Les États-Unis, omniprésents dans son menu par le truchement de sandwiches « texan », « américain », etc., constituent pour lui un modèle de rapports sociaux : « Il n'y a qu'à regarder en Amérique un peu... les gens, que ce soit le gars qu'est vachement riche et le gars qu'est vachement pauvre, quand ils se rencontrent, c'est pas comme en France. En France, il faut le voir de haut, tandis que là-haut, on discute, c'est une autre mentalité un peu... » (Entretien de 1995, propos répétés en 2002). Car A. se vit comme une incarnation lorraine du rêve américain de l'entrepreneur. Une image à la fois familière aux immigrés italiens et très populaire dans une région jadis baptisée « le Texas français » par les journalistes.

Cette représentation de la société cohabite avec un marxisme résiduel hérité des années de syndicalisme et de la tradition familiale : « J'étais à la CGT, parce que pour moi, si tu veux, un ouvrier... Je veux pas dire qu'il doit voter à gauche, non, mais c'est la gauche qui a rapporté quelque chose aux ouvriers, c'est pas la droite. C'est pas un ouvrier qui va placer de l'argent. » Son père, qui n'était pas

syndicaliste ni communiste, n'aimait pas parler de politique : « Mon père, c'était un ouvrier. Donc pour lui, il n'y avait pas de gauche ou de droite : il n'y avait que de la gauche. » A., lui, a toujours voté à gauche : « Jamais PS : communiste. Communiste. Toujours. Gauche ! Gauche ! J'ai bien dit gauche. C'est pas PS. PS, c'est pas de la gauche. Mitterrand, c'est pas de la gauche. »

L'inscription de A. sur une liste « plutôt de droite » lors des élections municipales de 1995, trois ans après son installation comme petit commerçant, marque une autre étape de sa conversion politique. C'était, dit-il, « pour faire plaisir à un copain », « parce que c'étaient les seuls qui m'avaient proposé quelque chose » et aussi « pour emmerder les autres ». Malgré cet engagement local « à droite », A. se définit encore comme « à gauche » : « J'ai peut-être des idées de gauche. J'ai plutôt des idées de gens... de gens qu'on délaisse, un peu, hein. Tu prends tout ce qui est ouvrier : pour moi, j'estime que c'est une honte [les salaires]. » Apparemment contradictoires, ces catégories politiques expriment en réalité la situation de porte-à-faux d'un ouvrier devenu petit patron grâce à la conversion de ressources acquises en défendant des intérêts ouvriers, et désormais tenu de s'opposer à ces intérêts pour asseoir son nouveau statut.

Lors des élections présidentielles de 2002, A. n'a « même pas voté communiste [...] Le Hue, il ne me plaît pas du tout ». Il a été tenté d'accorder son suffrage à Le Pen : « Je te dirais franchement, je l'aurais bien voté mais il est trop fou. Et c'est pas dans mes idées à moi. J'ai préféré voter blanc. J'ai dû m'abstenir de voter parce qu'il n'y en a aucun des deux qui me plaisait. » A. discerne dans les discours du Front national des « trucs pas faux », des « trucs pas nuls ». Son discours sur les ouvriers, notamment, mais aussi sa volonté de fermer les frontières aux étrangers. Fils d'immigré, A. insiste sur le fait qu'arrivée en France, sa famille a tout fait pour acquérir la nationalité française dans les plus brefs délais : « on s'est tous fait Français, pas comme certains » qui viennent « pour le profit ». « Certains », ce sont « les Arabes ». A. éprouve souvent de la gêne à parler des Maghrébins : à plusieurs reprises, il prononce ce nom en cachant le micro et en riant, ajoutant : « chut ! », comme s'il bravait un interdit qu'il se serait lui-même fixé. Mais, au-delà des variables familiales ou de la conjoncture politique, les rapports qu'entretient A. avec « les Arabes » sont avant tout des rapports de concurrence : de nombreux commerces de bouche tenus par des Turcs ou des Maghrébins ont ouvert dans la ville et menacent la pérennité de son *snack*.

### 2.3. Déclassement social et vote à l'extrême droite

La trajectoire de M. B. constitue une sorte d'idéal-type de la conversion électorale vers l'extrême droite, opérée par un ancien ouvrier déclassé.

M. B. est né en 1942, en Alsace occupée, de père ouvrier. Sans diplôme, il entre à 15 ans comme apprenti dans une entreprise de reprographie, puis s'installe en Lorraine et intègre la Société nationale des chemins de fer français (SNCF). Il se souvient avoir subi ce qu'il appelle le « racisme » lorrain contre les Alsaciens et se félicite d'une loi récente sur l'enseignement des langues régionales : « Avant, ils te traitaient de boche, tu pouvais rien dire. Tandis que maintenant, c'est du racisme, enfin du truc comme ça, quoi ». Mais simultanément, il s'indigne de ne pouvoir proférer des propos racistes contre les Maghrébins : « On ne peut rien leur dire parce qu'on est traités de racistes. Si tu veux pas aller au tribunal, il faut fermer sa gueule. Le problème, il est là : on n'a pas le droit de dire ce qu'on veut. » Actuellement retraité de la SNCF, il a travaillé en lien avec la sidérurgie dans des conditions de sécurité précaires, pour un salaire longtemps misérable et très inférieur à celui des sidérurgistes. Sa carrière s'achève à un petit poste de chef de manœuvre. Ses revenus de retraités sont faibles. « J'ai à peu près le Smic. Si t'as pas ça, t'arrives pas à vivre. Si tu calcules tout ce qu'il faut enlever par mois, tu sais, tu fais pas de folies avec ça. Ça te permet d'acheter une télé à crédit. Et puis c'est tout. » Cette précarité lui fait « regretter » une carrière militaire qu'il n'a pas voulu poursuivre. M. B. se réjouit d'être encore vivant. Il considère son statut de retraité comme une sorte de victoire. À plusieurs reprises, il évoque des plaisanteries de ses collègues : « tu vas

crever bientôt, hein » ou « t'arriveras pas en retraite » et remarque avec satisfaction : « moi, je suis déjà arrivé jusque là. Il y en a qui sont morts avant. »

À la différence de beaucoup d'ouvriers sidérurgistes retraités, M. B. n'est pas propriétaire de son logement. Sa femme a travaillé au Luxembourg comme femme de ménage intérimaire et exerce encore le même métier à la gare de la ville. Elle a été gravement blessée lors d'un accident de voiture en allant chercher sa paie à Luxembourg-ville. L'expérience du tribunal où les B. ont essayé de faire valoir leurs droits pour obtenir des dommages et intérêts a été traumatisante : « On a été mal conseillés. Quand il t'arrive un accident, les gens sont choqués. S'il y avait des avocats gratuits comme les autres en ont, on aurait une maison neuve maintenant. Tu vois la différence. » M. et Mme B ont trois enfants dont deux sont policiers et l'autre vendeuse dans un petit commerce. L'un des fils a été blessé par balles au cours de son service par un Maghrébin.

Le rapport qu'entretient M. B. à la politique est conforme à ce qui a été décrit plus haut (défiance, etc.). Il a été syndicaliste à la CDFT (« collecteur » de timbres) et s'est heurté à la CGT qu'il assimile au Parti communiste et au « totalitarisme » : « Moi, je suis pour l'expression, pour les libertés. Pas totalitaire. [...] Si je vais dans une assemblée, dans une réunion, j'ai le droit de dire ce que je pense. Personne n'est obligé de croire ce que je dis. Mais j'ai le droit de m'exprimer. De dire ma pensée. Et c'est là dessus qu'après tu votes. Et c'est la majorité qui l'emporte. » Cette croyance dans la démocratie d'opinion l'a poussé à s'engager au Parti socialiste, avant 1981, « sympathisant. J'ai rien payé. Ils sont plus riches que nous », et parce que « c'était à la gauche de changer le monde parce que l'ouvrier il avait foi en elle à l'époque là ». Son discours convoque régulièrement la figure de « l'ouvrier », du « petit », trahi et berné par les puissants (« nous on est trop bons, trop cons, trop honnêtes », lire *supra*). Il a voté pour Mitterrand en 1981 et, jusqu'à une date récente, pour le PS lors des scrutins municipaux. Déçu, il se dit écœuré par le monde politique dont il stigmatise l'inaction, les promesses non tenues et la corruption (« le maire de Paris, il truande les HLM, il se font les poches. L'autre, il part avec la caisse de la recherche du cancer. Mais... En quoi voulez-vous qu'on croie ? »).

Au cours des entretiens, M. B. dénonce les injustices sociales, les bas salaires, les inégalités de revenus, l'insuffisance de l'accès aux soins, les inégalités d'accès à la justice. Mais ces prises de position sont presque toujours associées à une dénonciation des étrangers, en particulier des « jeunes Maghrébins », qu'il tient pour responsables de tous les problèmes. Simultanément, il exonère les dirigeants économiques. À propos de ces derniers, il explique :

« Il y a un gars une fois qui m'a dit : “ ça c'est le pot de terre contre le pot de fer ”. Il a raison. L'argent va où l'argent est. Et moi, ce que je dis seulement, bon ben : c'est vrai que les jeunes maintenant ils n'ont plus de boulot, c'est malheureux. C'est ce qui tue tout le pays, ça. Et les machins déterminés, les contrats machin... Alors le gars qui travaille six mois, il est pas sûr d'avoir son boulot six mois après. Et c'est vraiment... si tu te mets à la place de ces gens-là, tu les comprends quelquefois quand ils font des bêtises. Mais enfin, s'il y avait moins d'immigrés, il y aurait un peu... faire travailler un peu plus les Français. Ça irait peut-être mieux aussi. Tandis que là on est envahis, quand même, en ce moment par les Roumains, les Kosovars, enfin tout ça, quoi. Qui ne s'intéressent pas... Ils s'intéressent qu'à ça, quoi : ils s'intéressent qu'au pognon. Tu viens en France, t'as du pognon gratuitement. Voilà. »

Cet extrait met à nu l'articulation entre deux discours, l'un « social », l'autre « raciste », autour deux axes : la concurrence accrue sur le marché du travail précarisé entre deux fractions de classe, et la crainte du déclassement du groupe des enfants d'ouvriers « établis » qui pourrait en résulter. Le passage du discours « social » au discours « raciste » s'effectue d'un côté par la naturalisation de l'ordre économique – « le pot de fer contre le pot de terre » – qui désarme les luttes sociales et, de l'autre, par l'appropriation d'un discours politique qui suggère d'interdire aux « immigrés » l'accès au marché du travail national (« préférence nationale »). Ici comme ailleurs, le principe de division entre « nationaux » et « immigrés » éclipse la division objective entre fractions d'une même classe. Cette substitution d'une question ethnique à la question sociale, réintroduite dans les années quatre-vingt par l'extrême droite et reprise depuis par l'ensemble du champ politico-médiatique, tire une partie de son efficacité de ce qu'elle propose une « solution » perçue comme « accessible » à un

problème qu'elle contribue à amplifier, sinon à créer. Pour M. B., par exemple, le discours anti-immigrés relayé par les médias et le personnel politique agite le spectre d'une concurrence accrue avec les Maghrébins dans tous les domaines où elle se joue réellement, tandis que le discours politique de l'extrême droite conjure cette menace en faisant miroiter soit la suppression pure et simple du groupe qui l'incarne (rapatriement des immigrés), soit l'interdiction légale pour les « immigrés » de concurrencer les « nationaux » sur l'ensemble des marchés du travail, des soins, de l'accès aux prestations sociales, etc. (« préférence nationale »). En outre, l'hypothèse de l'éviction du groupe social le plus dominé (les immigrés derniers entrants) peut être jugée d'autant plus « accessible » qu'elle n'implique pas un bouleversement de l'ordre économique établi, lequel a été naturalisé par beaucoup d'ouvriers sidérurgistes depuis l'échec des luttes contre les fermetures d'usines.

Mais si les luttes entre fractions de classe déclassées, ici les ouvriers « établis » et les enfants issus de l'immigration maghrébine, peuvent installer chez les premiers les conditions d'un intérêt pour le programme de l'extrême droite, elles n'expliquent ni l'adhésion positive à ce programme ni l'expression électorale de cette adhésion. Dans le cas de M. B., qui a voté pour Le Pen aux deux tours de l'élection présidentielle de 2002, plusieurs éléments déterminants doivent être pris en compte.

Premièrement, il ne dispose pratiquement d'aucune espèce de capital, notamment culturel, reconvertible dans des activités socialement valorisées. Cheminot retraité, sans diplôme ni qualification distinctive acquise en autodidacte, M. B. investit l'essentiel de son temps libre dans l'aviculture (élevage et concours de beauté de volaille et de lapins), activité déclinante et dévalorisée pratiquée majoritairement, dans cette région, par d'anciens mineurs ou sidérurgistes<sup>170</sup>. Les chances d'une stabilisation « par le haut » de sa position sociale « intenable » de retraité ouvrier déclassé sont très faibles (lire chapitre 2, « déclassement individuel et déclassement collectif »). Or, dans un contexte de concurrence généralisée entre fractions de classe, l'intérêt pour la mise hors-jeu du groupe social situé immédiatement en dessous dans la hiérarchie sociale varie en proportion inverse des chances objectives de reclassement – et donc de reconversion – dans le groupe social situé immédiatement au-dessus.

Deuxièmement, M. B. est habité d'une croyance (certes déclinante) dans le jeu politique et la « démocratie d'opinion ». Or, il existe un marché sur lequel les deux fractions de classe étudiées ne sont pas – ou presque – concurrentielles : le marché électoral. En effet, les enfants issus de l'immigration maghrébine votent peu (ils n'ont d'ailleurs pas de représentation politique), tandis que leurs parents qui n'ont pas acquis la nationalité française n'ont pas le droit de vote. Pour M. B., la perpétuation de l'interdiction d'accès au marché électoral faite aux étrangers forme un enjeu décisif. Évoquant à plusieurs reprises la proposition de certains partis de gauche d'autoriser les étrangers à prendre part aux scrutins locaux, il s'indigne : « J'en suis malade : il n'y aurait plus le droit de dire quoi que ce soit. Voilà pourquoi je suis contre la gauche. » De leur côté, les anciens salariés de la sidérurgie et, dans une moindre part leurs enfants, peuvent, sous certaines conditions, investir sur ce marché et voter pour ceux des candidats les plus hostiles au groupe social qui matérialise la menace de déclassement. Lors des scrutins nationaux, le vote à l'extrême droite obéit aussi à une logique de « double démarcation » : des « immigrés » d'une part, mais aussi des groupes qui déterminent la construction des enjeux politiques et dominent le marché électoral, les « classes moyennes », professions libérales, cadres et professions intellectuelles supérieures, groupes divisés quant à leurs intérêts mais unis dans une commune épouvante des « extrêmes ».

Double démarcation sociale et incitation politique imprègnent la définition allégorique que M. B. donne de son suffrage :

---

<sup>170</sup> « L'aviculture, ça dégringole aussi », regrette un ancien lamineur ami de M. B. Le déclin de l'aviculture est aussi lié à la transformation de l'habitat : naguère associée aux jardins ouvriers et à la production alimentaire domestique, cette activité – dont la rentabilité économique a été ruinée par la concurrence des grandes surfaces – ne peut plus être pratiquée dans les habitats collectifs dans lesquels résident souvent les enfants de sidérurgistes.

« - Écoute : si tu veux faire peur à un voisin, tu t'achètes un gros chien. Et tu le laisses dans ta cour. Le voisin, il viendra pas te faire chier. Mais si tu fais rien et tu le laisses faire ce qu'il veut... ben, il va te prendre pour un con. Eh bien, c'est un vote comme ça que je vois.

- Et le gros chien, c'est Le Pen ?

- Voilà. Quelque chose qui fait peur aux autres, pour qu'ils fassent plus de choses encore. »<sup>171</sup>

M. B. n'entretient aucun espoir sur la capacité du candidat d'extrême droite à améliorer directement sa condition ou la condition ouvrière. Dans l'hypothèse d'une victoire de Le Pen, explique-t-il, « ça m'étonnerait que ça change quelque chose. Que des promesses électorales ». Son suffrage n'est pas à proprement parler « ouvriéro-lepéniste » : « Ah ben Le Pen, il sera à droite, hein. Il sera pour le patron. Mais la gauche, elle est aussi pour le patron, seulement, elle le montre moins. » Même après le succès de Le Pen au premier tour, M. B. analyse : « Sur le plan social, les ouvriers, ils l'auront dans le baba, comme d'habitude. Parce que ce sera de la droite, de la droite et de l'extrême droite. Enfin toujours la droite, quoi. Alors ça sera peut-être pire qu'avant. J'en sais rien. [...] Que ce soit gauche, droite, extrême droite, tous. Ça change rien. L'ouvrier il sera toujours derrière. »

M. B. ne crédite pas non plus Le Pen de vertus politiques ou civiques particulières. Il l'associe même au reste du personnel politique dont la moralité serait, à ses yeux, entachée par les affaires politico-financières (« Que ce soit Le Pen ou Chirac ou machin. Aucun n'en parle »). L'hypothèse d'un vote d'adhésion positive est encore battue en brèche lorsque M. B. juge Le Pen indigne de la représentation nationale : « Il a pas le savoir-parler. Il est pas représentatif d'un pays. Il ne peut pas être... Il est bon pour critiquer, si tu veux. Mais il représente rien. [...] Le Pen, c'est pas un gars à représenter la France. »<sup>172</sup>

Pas plus « protestataire » que « tribunicien », M. B. présente simplement son vote comme le meilleur moyen de servir ses intérêts ; mais de manière indirecte, puisque l'offre politique ne présente à ses yeux aucun candidat capable de satisfaire les aspirations et les besoins de « l'ouvrier » retraité. Ce type de rapport au vote d'extrême droite a été observé à plusieurs reprises au cours de l'enquête.

## 2.4. Capital politique, capital militant et investissements culturels

Un majorité d'interviewés soumis aux mêmes conditions socio-économiques que M. B. ne manifestent aucun intérêt pour les discours « anti-immigrés », pour la rhétorique d'extrême droite ou pour le vote Front national. Retraités ouvriers investis dans des activités caritatives ou dans la politique municipale, jeunes ouvriers engagés dans le syndicalisme, cadres préretraités responsables d'animations culturelles, ou salariés consacrant leur temps libre à la vie de famille, ils ont eux aussi subi un déclassement consécutif aux restructurations industrielles et se sont retrouvés en concurrence sur certains marchés avec les agents du groupe situé à la frontière sociale inférieure.

Cette situation conduit à s'interroger sur les mécanismes de réajustement des positions sociales. En d'autres termes : quelles ressources ces agents ont-ils mobilisées pour se reconvertir et s'extraire des positions « intenables » ? L'appartenance à un secteur en déclin comme la sidérurgie oblitère d'emblée la convertibilité d'un certain nombre d'entre elles. Contrairement au savoir-faire des techniciens, ingénieurs ou personnel administratif, le sens pratique du lamineur ou de l'aciériste est dif-

<sup>171</sup> Ce type de propos est répété à plusieurs reprises. Autre occurrence : « Je pense que si Le Pen a plus de voix, ça choquera peut-être un peu les autres. C'est ce qu'il faut. » Et, après la qualification de Le Pen pour le second tour : « Je suis content parce que ça fait un peu peur aux autres. »

<sup>172</sup> Les commentateurs politiques imputent souvent aux électeurs des partis d'extrême droite une adhésion programmatique totale qu'ils n'attribuent généralement pas aux électeurs des autres partis, y compris d'extrême gauche. M. J., agent de sécurité intérimaire et électeur de Le Pen, en fit la remarque au cours de l'entretien : « Je dis pas que je suis d'accord avec son tout programme. Mais celui qui vote Chirac, tu vas pas me dire qu'il est d'accord avec tout le programme de Chirac. Ou que celui qui vote Jospin, il est d'accord sur tout. »

facilement transposable (lire chapitre I). Les tentatives institutionnelles de « reclassement »<sup>173</sup> des ouvriers sidérurgistes ont d'ailleurs mis l'accent sur la recherche d'antécédents professionnels : de nombreux « hommes du fer » avaient pratiqué des métiers artisanaux ou effectué un apprentissage avant d'entrer à l'usine ; d'autres ont acquis des connaissances spécifiques en marge de leur carrière (construire sa maison, jardinage, etc.).

Si l'on laisse de côté le capital social et économique dont les volumes sont statistiquement faibles chez les ouvriers interviewés, on observe que des ressources politiques et culturelles (scolaires notamment) peuvent se prêter à la conversion. Acquis en abondance par les syndicalistes, anciens syndicalistes, anciens mineurs lors des luttes syndicales, ou hérité par leurs enfants sous forme de dispositions liées à l'histoire familiale (socialisation spécifique, connaissance du mouvement ouvrier, pratiques militantes, catégories de classements), le « capital politique » se reproduit difficilement sur des marchés politiques locaux dévalorisés (lire *supra*). De même, les structures syndicales affaiblies offrent peu de débouchés au « capital militant ». Néanmoins, l'assurance que procure la prise de parole publique et la petite notoriété locale, le savoir faire lié à l'organisation d'une manifestation, « l'aisance » sociale relative acquise dans la pratique de la négociation avec les représentants patronaux ou par la fréquentation des journalistes, le sens politique nécessaire à la conduite des assemblées générales, mais aussi les connaissances proprement économiques ou gestionnaires associées aux responsabilités syndicales, constituent autant de ressources ajustées à des postes d'encadrement et donc convertibles sur d'autres marchés. Un militant syndical chevronné dispose théoriquement de ressources plus variées qu'un collègue sidérurgiste lambda pour faire aboutir sa reconversion. Les acquis de l'expérience syndicale ne peuvent toutefois se reconvertir que dans des univers où ils sont reconnus non pas comme des « handicaps » mais comme un « plus ». L'examen de trajectoires de syndicalistes convertis<sup>174</sup> montre que la réputation personnelle du militant, celle de son organisation et, surtout, la position dans la hiérarchie de l'appareil, influent sur les chances objectives de conversion « par le haut »<sup>175</sup>.

Les ressources politiques et militantes héritées ne circulent et ne se reproduisent dans le jeu politique traditionnel, national ou local, que si elles se doublent d'une variété de capital culturel permettant leur mise en forme légitime. Le « parler populaire », l'*ethos* prolétarien ou le simple exposé d'intérêts ouvriers passent mal dans un univers politique dominé par les classes éduquées. Facilitée pour les jeunes générations par l'augmentation de la durée de scolarisation, l'ajustement à la bienséance politique n'est pas toujours évidente pour les salariés entrés à l'usine ou à la mine à l'âge de 14 ans ou, à l'heure actuelle, pour les salariés sortis à 16 ans du système scolaire. Le PCF fut confronté à cette difficulté dans les années trente lors du Front populaire et de l'adoption de la ligne de la « main tendue » vers les classes moyennes. « L'alliance de classe » exigeait alors que le discours des militants communistes se dépouille de ce qu'il comportait de spécifiquement ouvrier(iste) pour se conformer aux catégories politiques dominantes. Les ouvriers engagés dans le jeu de la « représentation politique » devaient « être en mesure de rivaliser sur un terrain et dans des formes qui ne sont pas les leurs avec les patrons et les ingénieurs sortis des « grandes écoles », qui les avaient toujours méprisés jusque-là, en leur faisant sentir leur « infériorité intellectuelle », analyse Gérard Noiriel<sup>176</sup>. Le rôle d'éducation à la norme politique fut joué par les écoles de formation du PCF dont Maurice Thorez, « fils du peuple » et intellectuel capable de tenir la dragée haute aux politiciens instruits, incarnait le produit et la figure exemplaires.

<sup>173</sup> Le terme de « reclassement », couramment utilisé lors des plans sociaux des années quatre-vingt, impliquait un « déclassement » préalable. Il a été peu à peu remplacé par celui de « conversion » puis de « mobilité ».

<sup>174</sup> Ancien délégué devenu chef du service communication d'une entreprise sidérurgique ; haut responsable syndical sidérurgique devenu directeur général d'une société de prestation de service ; etc. La figure idéale-typique de ces trajectoires est incarnée par Jacques Chérèque, ancien responsable de la CFDT nommé préfet spécial puis secrétaire d'État aux reconversions industrielles, avant de prendre la présidence d'une association de reconversion.

<sup>175</sup> Rimbert (2004).

<sup>176</sup> Noiriel (1984), *op. cit.* p. 304-305.

La trajectoire de Mme G. montre de quelle manière la détention et la mise en circulation de capitaux convertibles augmentent les chances d'une reconversion « par le haut » et peuvent, sous certaines conditions, induire des prises de position politique rigoureusement opposées à celles de l'extrême droite.

Fille de mineur d'origine italienne, Mme G. est âgée de 40 ans au moment de l'entretien. Après une enfance vécue dans des conditions précaires (pas d'eau chaude, pas de sanitaires), elle a poursuivi ses études jusqu'au baccalauréat. Mariée à un ouvrier lui aussi fils de mineur, elle travaille un temps comme jeune fille au pair, comme femme de ménage au Luxembourg, puis dans l'industrie automobile comme ouvrière de production. À 22 ans, Mme G. entreprend des études supérieures à l'université ; elle obtient un Deug de droit. Mère de quatre enfants, elle a multiplié depuis quatre ans les missions d'interim puis les contrats à durée déterminée dans une filiale d'une multinationale de l'hôtellerie-restauration, où elle occupe un poste subalterne d'employée de service : « Ils nous appelaient les “ intérimaires fixes ” parce qu'on était là des fois 7 jours sur 7 ». Les conditions de travail sont pénibles (servir les petits déjeuners) et les horaires contraignants. Mme G. se lève tous les jours à 3 h 30 du matin – « d'où les poches sous les yeux » – et doit effectuer 1 h 20 de trajet en voiture pour se rendre à son travail. Son salaire équivalait au Smic luxembourgeois auquel s'ajoutent les allocations familiales plus élevées qu'en France (« On s'en sort bien »).

M. et Mme G. résident dans une ville dont l'usine sidérurgique a fermé en 1991<sup>177</sup>. Ils sont propriétaires d'une maison située au cœur du quartier souffrant de la plus mauvaise réputation. La délinquance y est élevée, le trafic de stupéfiants abondant, les nuisances sonores fréquentes, tout comme les incendies de poubelles et les rodéos automobiles. À plusieurs reprises, Mme G. a été victime de ce climat (menaces, porte d'entrée cassée, altercations avec des « jeunes » du quartier issus de l'immigration). Sa fille a été la proie d'un pédophile.

Mme G. dispose d'un capital politique important. Son père mineur, ancien syndicaliste CGT et sympathisant socialiste, « ne comprend pas qu'on ne réagisse pas quand passent des lois qui enlèvent des droits ». Habitée par le souvenir des grandes grèves dans les mines, du rationnement alimentaire et des mobilisations ouvrières, Mme G. a incorporé les catégories politiques paternelles (« La droite, c'est plutôt pas pour les ouvriers. Et nous, on est ouvriers »), et manifesté un intérêt précoce pour la politique. À 21 ans, elle forme une liste « jeunes » aux élections municipales de 1983 dans sa ville natale. Elle se syndiquera au Luxembourg en dépit des risques de non renouvellement de contrat.

À première vue, Mme G. occupe une de ces positions « intenable » qui découle de la précarité déclassante : ses titres scolaires ne sont pas ajustés à son poste d'employée de service, et la proximité spatiale avec le groupe des enfants de familles pauvres issues de l'immigration la place dans une situation d'insécurité sociale.

Mais son diplôme du supérieur, qui représente un capital scolaire plus élevé que la moyenne du groupe, et son capital politique ont trouvé à s'investir sur un marché spécifique où ces deux ressources sont à la fois valorisées et synergiques : le marché associatif à vocation sociale. En plus de sa charge de mère de famille et de salariée précaire, Mme G. est en effet engagée dans une multitude d'activités collectives : responsable du Secours populaire, responsable de la maison de quartier, ex-responsable des « Restos du cœur », administratrice du collège, elle préside aussi depuis trois ans le Centre social de V. « Soupape » d'une ville qui cumule les « problèmes sociaux », ce Centre occupe une position importante dans l'espace institutionnel local. Sa direction absorbe une partie importante du temps libre de Mme G. et mobilise ses connaissances juridiques, ressources indispensables pour s'orienter durablement dans le maquis de la bureaucratie associative.

Le capital scolaire acquis fournit ainsi aux dispositions politiques héritées de Mme G. les conditions d'une réalisation socialement profitable. En effet, la pérennisation de ses responsabilités associati-

<sup>177</sup> Lire annexe.

ves procure à Mme G. une position stable associée à une certaine notoriété locale (prise de parole dans les réunions, présence dans différentes instances officielles, fréquentation des notables politiques ou institutionnels qui financent le Centre social). « C'est vrai que les gens commencent à savoir qui on est », remarque-t-elle. Significativement, Mme. G. a refusé de s'engager dans la politique partisane locale où ses titres scolaires n'ont pas de valeur spécifique. Mère de famille, salariée, militante associative, elle délègue à son mari une partie de l'administration domestique. M. G., projeté un peu malgré lui dans l'univers associatif, délègue réciproquement à son épouse l'expression publique des opinions du couple<sup>178</sup>.

Mme. G. s'intéresse à la politique nationale et a suivi avec attention les débats lors des élections présidentielles. Les sujets qui l'intéressent sont majoritairement liés à ses engagements associatifs. Sensible aux mesures sécuritaires prises par le gouvernement de droite, elle dénonce cependant les expulsions des immigrés, qui sont à la fois ses voisins, ses collègues au Centre social et ses « clients ». Elle redoute que le gouvernement de droite ne supprime les emplois-jeunes auxquels le Centre social recourt massivement.

De même, Mme G. n'évoque la situation de son quartier qu'en termes systématiquement optimistes et positifs : elle insiste sur les améliorations architecturales plutôt que sur les nuisances ; elle minimise l'importance des incidents dont elle ou ses enfants ont été victimes, mais s'alarme de l'« intolérance des gens » ; elle répète à plusieurs reprises qu'elle « est bien » dans sa maison, que personne ne l'ennuie, et qu'elle n'a aucune raison d'en bouger. Ces représentations sont en partie déterminées par la position de Mme G. dans la structure associative municipale : partie prenante d'institutions destinées à améliorer la vie des habitants, elle tend à mettre en valeur les résultats de son action. Héritière de catégories de classements qui opposaient bourgeoisie et prolétariat, elle adhère aux catégories politiques du milieu associatif à vocation sociale : « progressisme », « pragmatisme », « efficacité », « tolérance », « anti-racisme ».

### 3. DÉMOBILISATION DANS LE TRAVAIL ET DÉMOBILISATION POLITIQUE

La crise de l'informatique de l'an 2000 fait redécouvrir aux salariés grenoblois de Hewlett Packard la relativité des effets de la mondialisation. Alors que les cadres de Merlin Gerin, dans les années 1970-1980, pensaient que le processus « inévitable » de délocalisation industrielle devait permettre à Grenoble de transférer le travail de production dans le « tiers monde » pour ne conserver que les tâches de conception et de commercialisation des produits, les salariés de HP découvrent aujourd'hui que leur établissement n'est qu'une pièce secondaire sur l'échiquier américain de leur entreprise.

L'ambiguïté de la position des classes moyennes par rapport à la « menace » économique tient au fait que le capital culturel et le capital social dont elles disposent les prédisposent à valoriser la mobilité professionnelle et le culte de la « performance ». Ce qui incite toutefois les salariés des multinationales à prendre en compte le principe de « réalité » lié aux conditions de vie et de reproduction sociale de ces groupes. Ce sont les salariés les plus âgés, les femmes qui ont une double activité professionnelle et familiale, enfin les salariés d'origine populaire (dont les immigrés sont le cas-limite) qui sont les plus aptes à comprendre ce que signifient les « risques du métier ». Mais d'un autre côté, ce sont les plus « réalistes » qui ont aussi le plus conscience de ce qu'ils ont gagné en accédant à cet univers professionnel et qui sont donc les plus aptes à en tirer les profits symboliques et culturels rendant leur intégration au monde des classes moyennes plus solide et plus durable. C'est ce que nous voudrions montrer dans ce chapitre en classant les positions politiques par rapport à la stabilité des positions économiques telles qu'elles se manifestent à travers l'étude des trajectoi-

<sup>178</sup> Lors de l'entretien réalisé en présence des deux époux, M. G regarde sa femme et non pas l'interviewer lorsqu'il parle de politique, comme s'il cherchait à la fois une approbation et une marque de gratitude pour n'avoir pas abordé ce qui pourrait les diviser.

res sociales des salariés et des chances de reconversion qu'elles rendent possibles. Autrement dit, la prise en compte de la trajectoire (et donc du « coût » social qu'elle implique pour accéder à la position de cadre) est tout autant importante que la « qualité » du poste pour comprendre le fondement de la position politique qui est au principe de leur identité sociale.

L'unification du champ économique au-delà des systèmes de régulation construits par les États nationaux tend, en effet, à toucher progressivement les intérêts économiques des classes moyennes dont le pouvoir économique s'appuie précisément sur les systèmes de régulation mis en place à l'échelle de l'État : marché économique (avec son système de redistribution spécifique), marché du travail (avec un système d'aide aux populations les plus vulnérables) et marché scolaire producteur de diplômes nationaux. La menace de déclassement des cadres (et, plus généralement, des salariés qualifiés) est inséparablement le produit de la dévaluation des formes de capital culturel garanties par l'État (diplômes nationaux et *numerus clausus*) et des formes de lutte contre le déclassement qui s'instaurent dans le système des stratégies de reproduction sociale, en particulier par l'entremise du système scolaire. La « crise » est à la fois crise du marché du travail et du mode de reproduction sociale (avec comme indice le plus spectaculaire, la dévaluation des diplômes, y compris des diplômes techniques et professionnels.)

L'autonomie du champ des possibles professionnels dans les classes moyennes conduit à retraduire les oppositions de droite et de gauche en fonction des intérêts spécifiques de cette fraction des classes moyennes dont l'avenir professionnel s'appuie sur son capital culturel. C'est par rapport à la menace de déclassement que leurs prises de position prennent sens<sup>179</sup> et la réaction à cette menace s'exprime en termes de distinction par rapport aux positions politiques des classes populaires. Aussi faut-il retraduire des thèmes comme l'apolitisme, l'inquiétude devant l'insécurité, une certaine ambivalence par rapport à la mise en place des 35 heures, le refus de la violence et, de manière générale, l'adhésion à « l'esprit maison » dans la logique du déclassement collectif de l'ensemble des salariés qui ont cru à la méritocratie scolaire.

### 3.1. « Aujourd'hui on a brisé la résistance des gens »

Cet entretien avec un fils d'émigrés algériens qui s'étaient installés dans la banlieue de Grenoble à la fin des années cinquante (Anouar est né en 1961) permet à travers une trajectoire d'intégration exceptionnelle et exemplaire (il épouse une Française, fait carrière dans l'entreprise grenobloise emblématique du « progrès » et devient ingénieur quoiqu'il ait dû travailler pour aider ses parents dès l'âge de 13 ans) de comprendre les clivages sociaux qui structurent la société grenobloise, en particulier l'ambiguïté d'un système hiérarchique « d'évaluation permanente des performances » qui renforce le *stress* au travail, l'insécurité statutaire, etc., tout en rendant possibles des trajectoires de mobilité sociale impossibles sur le marché du travail des petites entreprises. HP a été en effet pour lui le cadre d'une expérience limite de la « double vérité du travail » : d'abord l'entrée dans une multinationale lui permet d'échapper au racisme « ordinaire »<sup>180</sup> qui sévissait dans la petite entreprise où il travaillait auparavant et il peut reprendre ses études, arrêtées au bac F1, en cours du

<sup>179</sup> On peut comparer la relativité des positions de droite et de gauche selon que les salariés sont français ou d'origine américaine. Par exemple, John, né à New York en 1968, un ingénieur très qualifié « qui a déposé quatre brevets », et dont la carrière chez HP aux États-Unis était prometteuse jusqu'à son arrivée en France en 1999. Sa femme est française et responsable du personnel dans une entreprise d'informatique concurrente. Politiquement, il se situe à droite : il a voté pour Bush, (« j'ai voté pour un candidat qui a gagné ») et il donne en exemple les problèmes liés à la sécurité, la peine de mort, etc., mais, s'il avait eu le droit de vote en France à l'élection présidentielle, il aurait voté, comme sa femme, pour Jospin. Il est syndiqué mais reproche aux syndicats de n'avoir rien fait pour empêcher la vente du seul site français de production d'ordinateurs appartenant encore à son entreprise. Il ne se reconnaît plus dans l'entreprise telle qu'elle se revendique aujourd'hui et vit sous la menace de perdre son emploi : « Je cherche des postes : c'est l'incertitude. Le problème, c'est qu'avant, quand il y avait des suppressions de postes, on savait que c'était selon les compétences des personnes : peut-être que c'était quelqu'un qui n'avait pas travaillé assez. Mais maintenant, c'est par divisions. Et chercher ailleurs dans la société, c'est impossible : tout le monde cherche en ce moment, il n'y a pas de postes. En France, on dit qu'on est protégé, mais au plan mondial, c'est 10 % de licenciés ; en France, c'est 23 % ».

<sup>180</sup> Bataille (1997).

soir. Entré comme magasinier, cet emploi lui donne toutefois l'occasion de « s'impliquer » et de prendre conscience de ses possibilités professionnelles et humaines dans un univers dont les valeurs s'opposent à celle du racisme (« C'est à HP que je me suis structuré ») : il se perçoit comme Français, trouve l'ambiance « formidable », se donne sans réserve aux activités bénévoles, fait du sport, devient trésorier de l'association sportive, puis organisateur des fêtes (« tout le monde m'aimait bien »). « Hyperactif », comme il se définit lui-même, il finit pourtant par craquer physiquement ; atteint d'un cancer alors qu'il vient d'avoir 30 ans et qu'il a réalisé, au moins formellement, tous ses objectifs professionnels, il commence alors à se ménager, à « s'impliquer » moins. Il sait qu'avec la fusion HP-Compacq, il risque de faire partie maintenant de ceux dont l'entreprise souhaite se débarrasser.

On s'est donné rendez-vous à l'hôtel, vers huit heures, et il n'a pas hésité à venir après sa journée de travail, alors qu'il n'a vraisemblablement pas encore dîné et sans avoir pris le temps de repasser chez lui. Son histoire familiale et personnelle est une suite de déclassements sociaux qu'il affronte avec énergie et qui lui donnent chaque fois l'occasion de « rebondir » et de progresser vers l'intégration sachant à la fois utiliser ses ressources personnelles et les cadres de reclassement biographiques spécifiques à la région grenobloise (encadrement des adolescents, loisirs, cours du soir, etc.). La faillite de ses parents, qui tenaient un hôtel-restaurant l'oblige, quand il a 13 ans, à travailler sur les marchés les mercredis et les *week-ends* pour venir en aide à ses parents, événement qui détruit d'un coup le rêve d'ascension sociale de sa famille : son père devient magasinier et est entretenu financièrement par le frère aîné (« pendant un an, mon père n'a pas parlé »). En première, il doit renoncer à entreprendre des études longues (« j'étais destiné à faire « math sup », « math spé » et à devenir ingénieur ») pour gagner immédiatement sa vie. Mais chacune de ces épreuves est pour lui l'occasion d'une solution personnelle qui le rapproche un peu plus de l'intégration dans la société française. Il se marie dès qu'il quitte le lycée avec une Française, fille de gendarme, qui deviendra institutrice, il renonce à devenir l'associé du patron d'une PME malgré le salaire et son rôle polyvalent d'employé irremplaçable et prend le risque d'entrer dans un des postes les moins qualifiés avec le projet de reprendre ses études et de devenir ingénieur.

« Arrivé à HP, tout le monde m'acceptait comme j'étais. Je travaillais comme un fou, il fallait avoir du travail, aider les parents. Mon travail ne me suffisait plus, je voulais monter dans l'échelle sociale, j'ai demandé à mon patron : il me donnait toutes les augmentations qu'il pouvait. Tout à coup, j'étais ambitieux, alors j'ai trouvé Hewlett Packard vraiment par hasard, avec le poids lourd, en livrant...

- Vous aviez un permis poids-lourds ?

- Oui, payé par mon patron parce qu'il voulait me garder à tout prix.

- Vous êtes resté combien de temps dans ce boulot ?

- Je suis resté dans cette boîte de 1981 à 83 en étant le plus payé, je faisais deux fois plus de boulot que les autres. J'étais un angoissé ; je n'avais qu'une peur, c'est de n'avoir pas de boulot. Je bossais comme un fou. Et quand je suis arrivé à Hewlett Packard, j'ai su qu'ils embauchaient, j'ai fait une demande comme manutentionnaire [...]. Je ne savais même pas ce que c'était qu'une calculatrice. Et quand je suis arrivé à HP, on m'a dit : «vous démarrez avec un salaire de 100 000 francs.» C'était la moitié de ce que je gagnais en tant que routier et j'ai dit : «oui, banco.» Je voulais reprendre mes études, moi, je devais être ingénieur, je voulais être ingénieur. Je suis entré à HP. Au bout de deux, trois mois, j'avais des responsabilités, j'ai repris des cours du soir, sans demander à HP parce que j'étais un peu sauvage. Tout d'un coup, un déclic, j'étais devenu Français, je mangeais du porc, et puis, ambiance de folie là-bas, le fait de se tutoyer, c'est accepté. Dans mon ancien métier, c'était pas bien de s'appeler Anouar, tout le monde m'appelait Bernard parce que ça passait mieux ; c'était l'époque qui le voulait et puis c'était en rapport avec le BTP, le bâtiment. Arrivé à HP, tout le monde m'acceptait comme j'étais. C'était formidable. Moi, je me suis épanoui, je me suis enfin structuré à HP. J'ai repris des cours du soir, je suis allé au CUEFA [cours d'informatique et gestion sur le Campus universitaire]. Après trois ans, je suis retourné à Hewlett Packard avec mon diplôme, en disant : «je l'ai eu.» Ils sont tombés sur le derrière en disant : «c'est incroyable, maintenant, on va t'aider, qu'est-ce que tu veux faire ?» Et je n'ai pas arrêté de changer d'emplois, de postes différents, d'abord j'ai été assistant d'ingénieur, ordonnancement, et surtout j'ai pu un petit peu enrichir ma vie en dehors du travail, faire du sport, [basket, Marathon de Berlin, New

York...], du travail en associations, [association sportive dont il devient le trésorier] [...] ; ça m'a permis de connaître beaucoup de monde, j'y trouvais mon compte, tout le monde m'adorait et puis j'ai été appelé à organiser les grands événements à Hewlett Packard, notamment pour les visites à L'Isle-d'Abeau, les fêtes... Tout cela, c'est extra-professionnel. Même si c'est reconnu, vous le faites en dehors de votre travail. Mais on vous donne, on vous donnait en tout cas, des moyens incroyables. J'ai organisé des fêtes pour 500 personnes pendant des années. Et puis plus récemment, en 97, j'ai voulu avoir un diplôme de 3<sup>e</sup> cycle, j'ai fait « Sup de Co » Grenoble.

- *Comment vous faisiez ?*

- J'avais de l'énergie à revendre, j'étais quelqu'un qui était hyperactif et ça m'a joué un tour. Ça me prenait les soirs, les *week-ends*, ma femme, mes gamins, à l'époque, il y en avait deux, c'était beaucoup de sacrifices, je travaillais dans le salon quand eux ils voulaient aller se promener.

- *Et ça a eu des effets sur votre statut à HP, au début vous étiez ?*

- Au début, j'étais magasinier et puis, rapidement, j'ai été administratif, puis après j'ai été cadre [...]. Comme j'étais déjà chef de projet informatique, [responsable d'un domaine « applicatif », dans son cas de gestion de production pour l'organisation du travail dans l'entreprise : « vous devez mettre l'informatique en application avec la demande »], j'ai fait une présentation à mon *manager*.

- *L'informatique, vous l'avez appris comment ?*

- Par les cours du soir, et aussi, « en interne ». On m'a permis aussi de progresser en anglais. J'ai appris l'anglais par HP. J'ai eu la chance de demander une mission aux États-Unis, j'ai pu partir aux États-Unis [septembre-octobre 1998] avec toute ma famille. On vous paie tout.

- *Et vous parlez l'arabe, le français, l'anglais ?*

- L'arabe, l'algérien, je suis bilingue. Même si je le parle beaucoup moins puisque je ne passe plus mes vacances là-bas, je réfléchis aussi bien en arabe qu'en français. Alors que l'anglais, même si j'ai fait des séjours prolongés, même s'il m'arrive de réfléchir en anglais, ce n'est pas ma langue naturelle. Et puis, pour les cours, il avait fallu que je fasse une seconde langue et j'ai fait de l'allemand. Et comme la culture ne m'intéressait pas, j'ai pris l'espagnol. L'espagnol, c'est une culture fantastique [...]. Voilà, il y a une anecdote, dans une période importante, le fait de vivre toujours « en surchauffe » a sûrement contribué au fait qu'en 1991, j'ai eu une grave maladie, j'ai eu un cancer et là, ça a été un grand coup d'arrêt dans ma course au travail [...]. Avec du recul, c'est une sacrée expérience. [rire]

- *Vous avez dû arrêter ?*

- Oui, pendant presque une année. J'étais vraiment réduit à l'état de légume. J'étais très malade, j'ai dû faire de la chimiothérapie, c'était dur, mais je l'ai surmonté ; j'étais vraiment soutenu par tout le monde, incroyable. Et ça m'a donné conscience qu'il fallait que j'économise mes efforts au lieu de toujours partir à fond, d'être anxieux, et depuis je suis arrivé à mes objectifs. J'ai une vie de famille, j'ai des enfants qui sont super heureux, alors que j'avais toujours peur pour le travail, que je devais toujours m'accrocher. J'ai vraiment démarré « à zéro ». Je pensais que j'étais beaucoup plus fort que les autres, je me mettais dans cette position. Aujourd'hui, je me surprends à penser que si HP devait me licencier, ce ne serait pas un drame, alors qu'avant je n'aurais pas pu envisager ça. »

### **De l'autocontrôle au travail sur soi**

« - *Vous pensez qu'à HP, il y a beaucoup de gens qui ont été un peu dans le même cas ?*

- Moi, je pense que si ça n'avait pas été HP, ça aurait été la même chose, c'est une question de rythme, je pense qu'HP n'a pas aggravé mais a maintenu ce rythme. Ils m'ont demandé plus que le maximum parce que on s'autocontrôle, ce qui est pire que tout. Quand vous êtes votre propre responsable, qu'on vous responsabilise à ce point, et en plus pour des intérêts autres que les vôtres, en plus ils ont un système qui fait que les gens se mettent en concurrence, ce qui fait qu'ils font le maximum pour avoir la meilleure note, pour la recherche de la richesse mais surtout parce que celui qui est mal noté, c'est le vilain petit canard. Il y en a beaucoup qui craquent. Ça fait dix-neuf ans que je suis à HP.

- *Et vous, vous êtes dans quelle catégorie ?*

- Moi, je suis excellent. J'ai eu des périodes, juste avant ma maladie, j'ai eu un gros coup qui a dû y contribuer. Ça s'était mal passé, j'étais mal perçu, j'étais « deux », je ne suis jamais descendu plus bas,

mais c'était une catastrophe [...]. Ma façon d'échapper à ça, c'était peut-être de tomber malade. Depuis, j'ai une force intérieure incroyable. J'arrive à être « constructif », à donner ce qu'on me demande, mais en me protégeant et en gardant mon sens critique et en me ménageant aussi parce que, malgré tout, lorsqu'on est dans le genre de métier que j'ai, vous avez des périodes très difficiles, intenses, vous devez travailler les week-ends... »

### **Trajectoire et politique**

« - *Et justement, l'intégration, vous la vivez bien comme ça ?*

- Moi, je me sens Français. Il n'y a même pas la notion d'intégration dans ma tête.

- *Même à l'école, vous n'en avez pas souffert ?*

- J'en ai souffert surtout entre 16 ans et 23 ans. J'étais confronté au monde du travail. On me demandait mes papiers parce que j'étais Arabe. Mais à l'école, non, j'étais un *leader*. J'étais grand, costaud...

- *Vous faisiez de la politique au lycée ?*

- J'en ai toujours fait à la maison parce que je discutais avec mon père.

- *Il avait quoi comme position ?*

- Alors mon père, c'est marrant lui, il a vraiment tous les stéréotypes de l'Arabe qui soutient les Palestiniens. Moi, je suis loin de tout ça. Moi, je pense, à propos du conflit entre Israéliens et Palestiniens que malheureusement l'homme est capable du meilleur comme du pire, et pour le pire, il n'y a pas de limites [...]. À ce niveau-là, je ne suis pas du tout militant international.

- *Justement, en France, vous vous sentez engagé politiquement ?*

- Oui. Moi, je suis engagé politiquement ; je suis jospiniste à mort, c'est quand même quelqu'un de gauche, et ceux qui ne le trouvent pas assez à gauche, il faudrait qu'ils revoient un petit peu parce que... et ceux qui le trouvent trop à gauche, c'est qu'ils sont trop à droite. [rire] C'est assez équilibré. Moi, je trouve que c'est quelqu'un d'honnête et, en plus, c'est quelqu'un qui incarne les valeurs dans lesquelles je me reconnais.

- *Et sur Grenoble ?*

- C'est Destot, le PS, mais là où j'habite, il y a un homme de droite, il fait bien son boulot. Je ne vote pas pour lui parce que je suis de gauche, mais il mériterait de rester.

- *Et vous avez pensé à prendre des responsabilités, locales ?*

- Surtout pas locales, parce qu'on ne peut prendre que des mauvais coups. On ne peut pas faire de la politique pour contenter tout le monde. Qu'on fasse les choses bien ou mal, on doit s'exposer à la critique. Moi, je n'ai pas envie dans la commune où j'habite de prendre des responsabilités, d'impliquer ma famille, il a construit sa maison, etc. Mais au niveau national, par rapport à mon travail...

- *Mais toujours au PS ?*

- Ou quelque chose de gauche. Peut-être, je suis assez ouvert aux centristes ; aujourd'hui, ils sont inexistants.

- *Sur quels thèmes ils sont intéressants ?*

- Sur celui de l'équilibre : c'est trop facile de dire prendre aux riches pour donner aux pauvres, ou, il y a trop d'Arabes, il faut les envoyer dehors. À droite, ce qui m'embête, c'est qu'ils disent qu'il faut que ce soit le marché qui régule, je trouve ça très dommage parce que en pensant comme ça, on ne pense pas aux plus démunis, c'est une vision axée sur les plus forts. Alors maintenant, effectivement, on dit que la gauche ne fait pas de grandes avancées, mais je crois qu'il faut équilibrer, il faut que les riches aussi, il faut penser aux investisseurs, qu'ils gagnent un minimum pour qu'ils jouent le jeu. Il faut un minimum les protéger. Les gens de droite disent à propos des pauvres qu'ils sont assistés et qu'il ne faut pas les assister. Je ne pense pas comme ça. Parce que les gens qui sont dans le Nord, d'origine polonaise, qui sont venus travailler dans les mines, etc. Ces gens-là, aujourd'hui, ils n'ont pas de boulot parce que le contexte fait qu'il n'y a pas de travail. Il ne faut pas dire que ce sont des gens qui sont assistés. C'est le contexte qui fait ça. Le partage des richesses, c'est important.

- *Vous êtes syndiqué ?*

- Oui, mais c'est très rare. Oui, je suis vraiment quelqu'un, c'est un paradoxe, je reçois chaque mois des "stock options", etc. et en même temps, je suis syndiqué parce que j'ai des principes et parfois je dis : "non, je n'adhère pas à ça." Par exemple, j'ai des chefs très exceptionnels, très intelligents, [...]. La semaine dernière, on nous a offert un repas, notre groupe est très bien, sachant que d'autres vont perdre leur boulot. Après je suis allé voir mon *manager*, on travaille avec des gens qui ne sont pas « HP », on ne peut pas les inviter, je lui ai demandé si on ne pouvait pas les inviter ne serait-ce que leur payer un coup à boire... J'ai des principes qui font que moi, je n'aurais pas pu aller voir mes camarades qui travaillent avec moi pour leur demander de travailler fort, alors que moi j'étais allé au restaurant une heure avant [...]. C'est bien et je pense que ce sont des valeurs de gauche. »

### **La menace de licenciement**

« - En deux mots, la « HP way », c'est quoi pour vous ?

- Une formidable recette pour faire travailler les gens. Ça a été un moment donné quelque chose de beau parce que c'est une utopie, mais dans notre monde actuel, en tout cas, dans le monde de la haute technologie, c'est un peu l'évolution qu'il y a eu dans l'automobile. HP n'existe plus, c'est quelque chose de « biaisé ».

- Pour vous, l'évolution n'est pas liée à la nouvelle direction ?

- Non, ça n'a rien à voir, ça n'a pas à voir ? Ce n'est pas à cause, uniquement, de la nouvelle direction, c'est, tout bêtement, dû au fait que l'entreprise est sur une technologie qui est dépassée, qui devient banale et ce n'est plus « la vache à lait ». Et, il y a la psychologie des entreprises : dans la « High Tech », dans un « marché star » comme on dit, les marges sont considérables, on gagne beaucoup d'argent, il y a beaucoup de marges de manœuvre pour tout le monde. On peut faire du « HP way », on peut faire ce qu'on veut ; mais quand on est dans des marchés de yaourts, tout se referme, donc il faut un *management* directif...

- N'est-ce pas quand même difficile de vivre avec la menace ?

- C'est hyper difficile parce qu'aujourd'hui on a brisé la résistance des gens. Il y a des plans de communication qui sont étudiés. On vous donne des bribes d'informations. Les gens sont désemparés. Ils se creusent la tête, ils tournent en rond. Et au bout d'un moment, quand on leur dit la vérité, ils sont délivrés. Ah ! Ils soufflent. On va être licenciés. Tant mieux, enfin, on sait au moins. On en a marre de se poser des tas de questions. Là, je discutais avec des gens de l'Isle-d'Abeau, je suis toujours en relation avec eux. Les gens de l'Isle-d'Abeau sont "revendus". Ces gens-là, qu'ils soient de simples ouvriers ou des ingénieurs, ils disent : "tu sais, nous, notre situation, elle est, quand même, plus confortable parce que on a décidé pour nous, nous on sait quel est notre avenir." Mais à Grenoble, les gens sont très, très mal, parce qu'ils ne savent pas à quelle sauce ils vont être mangés. [...] Je pense que ce qu'on a connu dans l'automobile dans les années quatre-vingt, quand les grands constructeurs licenciaient à tout va, on le connaît maintenant dans l'informatique.

- Et le fait que ce soit arrivé plus tard et dans un milieu qui pensait échapper à ça, ça doit être dur, pour certains ?

- C'est dur pour tout le monde. Mais il y a des gens qui se mentent encore [...]. Il y a des gens qui ont misé tellement sur HP que quand on leur dit : "tu es licencié", ils n'y croient pas.

- Et vous pensez que ça peut faire virer des gens politiquement ?

- Je ne sais pas. Tout ce que je sais, c'est que je fais partie sûrement d'une minorité qui arrive à gérer ça très bien parce qu'on a un quotidien, on a des choses à faire. Il y a beaucoup de gens qui tournent en rond, qui n'ont rien à faire, qui gambergent. Je ne sais pas très bien jusqu'à quel point il y a des gens qui sont transformés. Je sais que ça va être très, très dur. Et peut-être, qu'après tout, ils vont réagir, lorsqu'il y aura des décisions réelles, peut-être que les gens vont être violents, tout le monde demande cela, que ça bouge, que ça explose, mais personne n'est capable de le faire, ils n'ont plus de résistance. Ils ont baissé les bras, ils sont fatalistes. Il y a quelque chose de malsain : chacun espère que ça ne tombera pas sur sa tête mais sur la tête du voisin, et ça, c'est un peu dommage, on a perdu toute notion de solidarité. Mais à HP, je suis syndiqué mais je ne suis pas du tout militant, je ne participe pas aux réunions, je ne donne pas mon point de vue, je n'écris pas d'articles, j'essaie de me protéger aussi, peut-être. Je sais qu'à chaque fois qu'à HP quelque chose ne va pas, "les gens sortent" (c'est comme ça qu'on dit). On se retrouve une cinquantaine [rire], au maximum une centaine dehors (sur le parking, devant les bâtiments) pour montrer à la direction

que sur un point particulier, les gens ne sont pas contents. En dix-neuf ans, je l'ai vu deux fois, trois fois peut-être. Jusqu'à présent, je suis sorti avec tout le monde même si on n'était que cinquante et j'espère continuer à le faire. Maintenant, si demain on allait licencier 500 personnes, ce qui risque de se faire, moi, je réagirai, mais s'il n'y a pas de grève, rien, je ferai comme tout le monde [...]. Après, on se retranche derrière des excuses... il est clair qu'à un moment donné, il faut, c'est trop dur, il faut partir chercher un boulot à l'extérieur. »

### 3.2. Entre apolitisme dans le champ économique et éthique « fonction publique »

Nicole, entrée comme « ingénieur composants » avec un diplôme « d'une grande école généraliste » et surtout un capital linguistique et technique rare parmi les diplômés de sa génération (terminale au lycée français de Londres, *Master of Sciences* à « Caltech » en Californie), appartient au contraire à une famille « fonction publique » (son père était haut fonctionnaire au ministère de l'Intérieur, sa mère magistrat) et elle a milité, après son arrivée à Grenoble, pendant plusieurs années au PS. Cette femme qui a travaillé de nombreuses années aux États-Unis et a beaucoup voyagé en Asie pour rencontrer les sous-traitants (« Quand on est dans la Silicon Valley, [...] on se rend compte que le centre économique du monde, c'est ce qu'on appelle le "*Pacific Rivage*" ») et qui s'est retrouvée l'une des responsables au niveau mondial du *management* de l'entreprise avant d'accepter de démissionner à son tour début 2002, explique comment sa vision de la politique a progressivement changé. Le 21 avril, elle a voté pour la première fois de sa vie « à droite », un choix qu'elle présente comme une réponse personnelle à son embarras par rapport à la gauche (« j'ai hésité jusqu'au moment de mettre mon bulletin dans l'enveloppe et j'ai mis le bulletin de Bayrou un peu par dépit. Mais je trouve que c'est le seul qui ait dit des choses fortes sur l'Europe. »). Elle s'est sentie particulièrement mal à l'aise quand elle a appris le résultat du premier tour de l'élection présidentielle et s'est à nouveau impliquée dans la campagne législative avec le PS, mais elle se situe aujourd'hui « à la droite » du PS par rapport aux débats actuels dans le parti.

« Avant de quitter l'entreprise, l'année dernière, je m'occupais de l'organisation mondiale, moitié aux États-Unis, moitié en France ; donc j'ai vécu les licenciements des deux côtés, j'ai même été impliquée ; c'est vrai que nos collègues américains sont très envieux de la protection sociale qu'on a et du fait d'avoir du temps. Aux États-Unis, vous apprenez que vous êtes licencié et vous partez sur l'heure : la procédure normale, c'est de vous convoquer dans un hôtel, on vous dit de venir avec votre badge, on vous annonce que vous êtes licencié, on vous donne votre chèque, on vous reprend votre badge et c'est fini. D'un jour à l'autre, on peut perdre son *job* : on sent vraiment l'insécurité. [...] Aujourd'hui, en France, on se sent bien protégé. Aux États-Unis, ils peuvent faire ce qu'ils veulent. Moi, j'ai deux copines qui se sont fait virer en quinze jours. À l'une on a dit : "on supprime votre poste". À l'autre, on a dit : "la boîte ne va pas très bien, le temps partiel..." L'une était informaticienne, l'autre faisait du sport informatique dans un laboratoire d'analyse ; et elles partent avec deux mois de salaire, ce qui dans le cas d'un temps partiel représente 15 000 francs. [...] On se dit, finalement, quitte à perdre son boulot, autant partir dans de bonnes conditions avec un accompagnement, du temps pour se retourner. »

### 3.3. De la lutte collective à l'affrontement interpersonnel

#### **Une précarité « cachée »**

Le désespoir et la démobilisation sont le produit moins de la position occupée dans le champ de l'entreprise que de la position dans le champ du système de reproduction sociale (et cela est d'autant plus vrai que les salariés sont plus âgés ou plus dépendants de la position économique de leur conjoint). Perdre son travail peut signifier en même temps être confronté à la perte d'un statut social « privilégié », correspondant en fait aux propriétés sociales des classes moyennes en ascension sociale par le capital économique et qui travaillent dans le « privé » : épargne, achat d'un appartement ou d'une maison perçue comme un « placement » dans une perspective de reproduction

de la position sociale acquise par le travail<sup>181</sup>, si possible dans un environnement « résidentiel » doté des équipements sociaux et scolaires qui puissent favoriser la reproduction sociale. La menace de perdre son emploi est accompagnée de la menace plus diffuse de perdre le statut que cet emploi avait permis d'acquérir.

### **Un double déclassement pour les femmes**

Secrétaire de direction puis « aide acheteuse », Elisabeth a été embauchée en 1987 avec un BTS. Tout la prédisposait à adhérer aux valeurs de la droite : enseignement privé confessionnel, famille catholique « pieds noirs », qui s'est installée à Grenoble en 1962, un an avant sa naissance :

« Je sais que mes parents avaient fait construire une villa, ils ne l'ont même pas habitée un jour. Ils ont tout laissé. [...] Ils avaient un commerce, (mon grand-père était charron), ils avaient des terres. Quand ils sont arrivés ici, ils n'avaient plus rien du tout et ils se faisaient insulter par les Français. L'intégration a été très difficile. Jusqu'au bout de leur vie, ça sera toujours le retour vers le passé ».

Les difficultés qu'elle a rencontrées dans son travail l'ont poussée toutefois à prendre ses distances avec la vision néo-libérale du monde économique et à militer à la CFDT où elle est devenue déléguée du personnel (décision qui lui a été reprochée). De plus, elle a décidé sans l'accord de sa hiérarchie de suivre une formation « niveau Maîtrise » dans une grande école de commerce afin de prétendre à un statut de cadre. Elle vote à droite mais le déclassement social qui menace à la fois sa vie professionnelle et sa vie familiale en fait une révoltée. Elle doit faire face en même temps à la menace de perdre son emploi (ce qui l'a conduite à de nombreux affrontements avec ses superviseurs qui n'acceptaient pas son indépendance et son franc-parler) et aux conséquences matérielles de son divorce (notamment la vente de la maison qu'elle avait achetée avec son mari dans une commune résidentielle et ses efforts pour s'en sortir seule sans « tomber »). Comme elle l'explique de manière allusive dans cet extrait, l'affrontement avec les hommes dans son travail s'est retraduit aussi dans sa vie de couple dans la mesure où son mari, cadre commercial, n'a jamais accepté les sacrifices qu'elle avait consentis dans sa vie privée pour « mener » sa carrière professionnelle.

« - J'ai divorcé, en 1999, c'est de mon fait, et je me suis dit : "maintenant, tu es avec deux enfants. Qu'est-ce que tu as ? Tu as un BTS, c'est difficilement revendable" Donc, je me suis dit : "il va falloir que je fasse quelque chose qui va me permettre de trouver du travail."

- *Et vous vivez toujours dans la même maison ?*

- Non, j'ai vendu ma maison, et je me suis acheté un appartement (à N., j'ai toujours voulu rester près de là où nous habitions avant, pour l'environnement, le cadre, car ils ont dû changer d'école, les deux garçons entrent cette année en sixième en CES à Meylan). On a partagé en deux la villa. On s'entend très bien. Il y a un désaccord, mais bon, ça va, ça se passe bien. Mon mari est à Voreppe maintenant. C'est moi qui ai les enfants et il les récupère tous les quinze jours.

- *Donc, il y a plein d'événements qui se sont passés en même temps ?*

- Oui, j'ai l'habitude, je fais tout en même temps, j'ai l'habitude de jongler. [rire] Rien ne me fait peur. Je n'ai pas de peur, pas d'angoisse par rapport à tous ces changements. J'en ai eu beaucoup quand j'étais petite, avec des parents qui ont divorcé ; ça a été difficile, il y a eu beaucoup de tensions, j'ai été élevée sept ans dans un pensionnat. Donc, j'en ai pas mal bavé dans ma vie, tout ce qui arrive, ça m'a donné beaucoup d'autonomie, beaucoup de recul, et surtout pas de peur, d'appréhension pour tous les changements. Beaucoup de gens me disent : "je ne sais pas comment tu fais pour y arriver." J'y arrive parce que je suis au pied du mur et je fais avec. Et c'est vrai que j'ai beaucoup de copines autour de moi qui s'écroulent, avec des problèmes de garde, etc.

- *Dans cette entreprise, il y a beaucoup d'histoires comme ça ; vous pensez que ça a un lien avec le travail ?*

<sup>181</sup> Sur ce thème, voir Bourdieu (2000) : « le marché de la maison », *op. cit.*, pp. 29-221.

- Je pense, moi, que ça a un lien avec le travail. J'ai eu énormément de problèmes au moment où j'ai divorcé, énormément de problèmes de relations avec des superviseurs. Ça m'a aidé à me déstabiliser et à avoir un œil différent sur les événements. À un moment donné, ça ne va pas au travail, je fais péter ce qui ne va pas dans la vie privée. C'est vrai que, à un moment, quand ce n'est pas stable d'un côté, pas stable de l'autre, et que malheureusement on ne peut pas faire grand chose avec le travail parce qu'on n'a pas de diplôme, on n'a pas d'autre issue, à un moment donné, on est déstabilisé...

- *Tout pousse à ça ici, ça ne crée pas des tensions ?*

- Oui, ça crée des tensions, surtout quand la personne avec qui on vit ne connaît pas cet univers, ne peut pas le comprendre, ne peut pas l'intégrer...

- *Qu'est-ce qu'il vous disait, lui, qu'est-ce qu'il voyait ?*

- Il pensait que j'avais un poste de secrétaire et puis que c'était *cool*. Je faisais mes horaires, je récupérais les enfants, je n'étais pas fatiguée. J'avais fait ma journée de travail, je n'étais pas fatiguée. Alors que le soir, franchement, quand je rentrais, après tout ce que j'avais vécu, j'étais fatiguée, je n'en pouvais plus. Et j'avais encore la maison, les enfants, les courses, courir chez le médecin quand un enfant est malade... Il n'avait pas conscience... Quand on voit une personne battante comme moi, on n'a pas l'impression que c'est aussi difficile. On a l'impression que c'est très facile. Moi, même quand j'ai des soucis, même quand c'est dur, il n'y a rien qui se voit [...]. Je ne suis pas une personne qui se plaint.

- *Et les rapports avec les superviseurs, c'était dur aussi psychologiquement ?*

- Psychologiquement, oui, c'était difficile.

- *Il faut se battre aussi, il faut s'affirmer ?*

- Oui, il faut s'affirmer, et puis il faut montrer aussi qu'ils ont tort, que ce n'est pas aussi facile, et puis, ils l'acceptent mal eux aussi. Ils n'aiment pas être pris en défaut, et souvent derrière, il y a quelque chose qui tombe et qui fait mal, même si on a raison. Je ne dis pas qu'on a raison tout le temps, mais parfois on a raison.

- *Et sur votre dernier poste, les rapports avec le superviseur ont été bien ?*

- Oui, c'est quelqu'un qui voulait m'embaucher à la fermeture (du service) sur un poste de secrétaire. [...] Je ne sais pas si ça a été un bien et un mal, ça a été un bien en ce sens que ça m'a permis de me trouver au pied du mur et me poser des questions par rapport à mon avenir et entamer une formation en alternance. Je pense que si j'avais continué de mener mon petit « train train » confortable comme j'avais avant où je m'entendais très, très bien avec mon superviseur, eh ! bien peut-être que je ne me serais pas posée la question de ma formation, je me serais laissée un peu vivre, bercer par le quotidien... Parce que là, je me rends compte, avec ce qui se passe, il n'y aura pas de solutions dans quelques mois. Donc, moi, je suis contente, j'ai déjà une maîtrise en poche, et puis j'ai un an en formation. [...] J'ai beaucoup de recul : c'est quelque chose qui se passe devant moi comme un film. »

### 3.4. Entre révolte et soumission

Les propriétés sociales d'un personnel, qui a été précisément choisi pour ses dispositions « apolitiques », sa « distance » avec le monde des classes populaires (même si une grande partie est le produit de la méritocratie scolaire et appartient à des familles ouvrières ou paysannes), conduisent les salariés à occuper, en situation de lutte pour leur emploi, des positions ambiguës. Les personnes interviewées, y compris « de gauche » ou « représentants du personnel », perçoivent très souvent leur propre position avec les schèmes d'analyse de leur hiérarchie. On peut prendre comme exemple cumulant l'ensemble des propriétés d'une double vision de soi qui conduit à la neutralisation sinon à la dévaluation de soi, le cas de cette ancienne secrétaire menacée de licenciement. Cette dernière présente ses prises de position comme le produit de choix individuels, décalés par rapport à sa situation (personnel non cadre) et à ses intérêts professionnels : elle est sceptique par rapport à l'action syndicale (« c'est trop tard »). Elle se déclare à droite : « Je vais voter Jacques Chirac. J'ai toujours voté à droite ». Elle s'oppose aux 35 heures, pense que le chômage n'est pas un problème social : « Je pars du principe que, quand on veut du travail, on trouve du travail ». Elle s'est toujours défen-

due seule ; sa vision de la politique est individualiste, avec le sentiment d'appartenir à une élite, celle des « anciens » qui ont connu l'ancienne culture d'entreprise (« c'est une ouverture pour tout le monde, ça passe par la reconnaissance du travail, de la valeur humaine, le respect de l'autre, la reconnaissance de la différence de l'autre », « il faut tirer de la personne ce qu'elle a de positif », « lui trouver le travail pour la tirer vers le haut »). Elle affronte « la nouvelle dame » et la nouvelle logique économique de l'entreprise à partir d'un point de vue de morale individuelle : « Je me suis débrouillée seule. ».

Isabelle appartient comme beaucoup d'habitants de Grenoble à une famille « d'origine immigrée, d'un côté comme de l'autre » (ses grands-parents paternels sont originaires d'Europe centrale, ses grands-parents maternels viennent d'Autriche et d'Italie). Avec plus de vingt ans d'ancienneté, elle a « connu toutes les transformations ». Née en 1958 au Cameroun où son père travaillait comme « chef de service électrique » pour Péchiney (sa mère était infirmière dans un dispensaire), elle n'est arrivée en France qu'à l'âge de 7 ans. Toute sa scolarité s'est déroulée dans l'enseignement privé, d'abord « chez les sœurs » à Voiron (où sa famille s'était installée et où elle habite encore), puis dans un cours privé de secrétariat. Avec un bac F3 (anglais, allemand, italien) et un BTS, elle a cherché aussitôt du travail. Après avoir occupé une série d'emplois à mi-temps, (emplois dans une banque, puis dans une bibliothèque municipale, travail de secrétaire dans un cabinet d'avocats), il lui est proposé un autre mi-temps dans cette entreprise d'informatique où elle postule « sans grande conviction. » Sa carrière est exemplaire des carrières possibles pour les « non cadres » basées sur le « potentiel », l'esprit d'initiative, le sens du collectif, ne pas compter ses heures, etc., mais qui se rétrécit avec le temps et « l'usure au travail. » Elle a la nostalgie du début des années quatre-vingt quand « les gens s'aidaient [...] pas de cloisons [...], une ambiance d'entraide, on voulait faire avancer les choses. » Elle regrette le moment où elle s'était retrouvée assistante d'un *manager* qui dirigeait cent trente personnes. Quand il est arrivé, « il a décidé de me garder » : elle était responsable de son « agenda », rédigeait les « minutes » des réunions du *staff* des chefs de section, d'abord en français, puis, dès que son anglais s'était amélioré, en anglais. Les problèmes ont commencé pour elle lorsque la division dans laquelle elle travaillait a été supprimée. Elle a dû elle-même, comme ses cent soixante collègues, chercher un poste « en interne », apprendre « à se vendre » : entretiens, avis des *managers* sur leurs employés, etc. « J'ai fait comme j'ai pu ». Après quatre mois de recherche, il lui a été proposé un stage pour apprendre « à ne pas se sentir trop touché par les événements professionnels » : sessions de trois jours avec des spécialistes venus de Paris, « beaucoup de prise de conscience », « de travail sur soi ». « Puis j'ai eu mon bébé » : six mois plus tard, à son retour, c'est le moment « où je me suis retrouvée "PRBI", c'est-à-dire parmi les gens pas performants ».

« Comme j'ai eu quatre *managers* dans l'année, il n'y en a aucun qui a voulu s'occuper de moi. Le *manager* est parti. Un Allemand l'a remplacé, qui est resté quatre mois, pour boucher un trou. Le troisième s'est barré. Il a été remplacé par un quatrième. J'ai vu tout de suite qu'il m'en voulait : il m'ennuyait toute la journée, était sans arrêt agressif. Je me suis dit : "Toi, mon petit, tu as quelque chose, tu vas me faire un coup". À l'époque, ils avaient déjà décrété de mettre 5 % des gens en « 1 ». On avait dû lui dire : "faut la mettre en « 1 ». Tu vas la descendre". »

Elle reproche à son superviseur, un ingénieur, de ne pas « la respecter », de lui « parler comme un chien ». « Il disait : "T'es bouchée, tu ne comprends rien". Je lui disais : "Écoute, je suis peut-être bouchée, mais j'ai la prétention d'être aussi intelligente que certaines personnes". » Elle décide de rencontrer un délégué du personnel avant même d'avoir le résultat de l'évaluation. On lui donne trois mois pour « redresser la situation » mais en restant sous les ordres du même *manager*. « Je n'avais pas le choix. J'y suis passée, je ne me suis pas laissé faire. Je me suis battue. Par moment, je lui ai dit : "tu ne me respectes pas." » Ce sont des « gens qui s'occupent de leur carrière, de leur personne, c'est tout, c'est la mentalité actuelle. » Elle conclut : « Je me suis toujours débrouillée seule. [...] Je n'ai jamais douté de moi. Il ne faut jamais douter de soi. Ce sont des méthodes d'intimidation. »

Isabelle qui est mère célibataire (le père de son enfant est chef d'entreprise et habite dans une autre commune de la région) et qui a sacrifié longtemps sa vie familiale au profit de sa carrière explique que maintenant, déçue et ayant des ennuis de santé, sa vie privée passe avant son travail : « Ma carrière, je m'en fiche : cet enfant, je l'ai voulu, j'ai fait ce qu'il fallait ». Elle bénéficie maintenant d'aménagement d'horaires. La menace qui pèse sur le personnel a contaminé l'ambiance et la solidarité qui existaient autrefois : « Les gens n'ont plus envie de travailler, ne sont pas motivés. On attend le deuxième wagon. Par rapport au travail, je me sens très détachée, je suis en *stand-by* [...]. J'ai des problèmes de santé que je vais résoudre. J'ai des amis [...] ; ça me permet de tenir. »

### 3.5. Entre réaction et reconversion

Les thèmes politiques de l'extrême droite ont peu d'écho dans le monde des nouvelles technologies, ne serait-ce que du fait que la crise dans ce secteur est encore un phénomène récent dont les conséquences sont loin d'avoir produit tous leurs effets biographiques. Toutefois, les salariés dont l'avenir professionnel et social paraît le plus incertain - les hommes les plus âgés, les moins diplômés, souvent bénéficiaires de carrières relativement disproportionnées par rapport à leur capital culturel (et donc parfois conduits à diriger des salariés plus jeunes, plus compétents et plus diplômés), mais qui ont été contraints d'accepter des plans de préretraite -, reprennent à leur compte certains aspects de ces prises de position politique.

L'entretien mené avec un technicien qui est le plus ancien salarié du site grenoblois (il sera chargé, à ce titre, d'offrir un cadeau à l'un des deux fondateurs quand celui-ci viendra visiter l'usine) et qui a accepté, lui aussi, de démissionner début 2002 est une illustration particulièrement intéressante de l'ambivalence que représente, pour un personnel « maison », la perte de la position acquise précisément grâce à la carrière rendue possible par son entrée dans l'entreprise. Cette ambivalence est au principe de ce qu'on peut appeler une « expression euphémisée » de l'engagement politique. Ainsi son « adhésion » à un parti ou un mouvement politique ne s'exprime que de manière indirecte, en particulier dans la dernière partie de l'entretien, y compris après avoir arrêté le magnétophone. Elle s'exprime aussi par ce qu'on peut appeler les formes de « l'expressivité » des émotions : ton emphatique, vocabulaire « décalé », topos « hors contextes », etc. L'ambiguïté des thèmes évoqués qui reprennent les thèmes qui ont « contaminé »<sup>182</sup> durant les deux campagnes électorales de 2002 l'ensemble des points de vue politiques manifeste indirectement une violence politique qui n'apparaît finalement que dans des « débordements » brefs mais lourds de conséquences, si on pense, pour reprendre le titre d'un article de Michael Pollak, qu'il y a « des mots qui tuent »<sup>183</sup>. L'interviewé n'abordera à aucun moment de manière frontale son rapport à la politique. Il dira qu'il ne se souvient pas exactement pour qui il avait voté en 1995 (« pour Chirac, il me semble »), et avoue qu'il ne sait pas encore pour qui il votera à l'élection présidentielle de 2002. Mais, à la fin de l'entretien, au moment de se quitter, il indiquera qu'il manque en France des candidats prêts à prendre les mesures impopulaires qui s'imposent : « Il faudrait de vrais techniciens de la politique, pas des politiques qui changent d'avis plusieurs fois par jour. Madelin ou Bayrou, mais ils n'ont aucune chance. Pasqua est trop âgé. Les vrais problèmes ne sont pas posés ».

Avec trente-deux ans d'ancienneté, François se retrouve, à 54 ans, avec le statut d'un jeune retraité qui pourra bénéficier jusqu'à 60 ans de la quasi totalité de son salaire. Il est lucide : « c'est un plan qui a dû coûter une fortune à la boîte », mais il perçoit cette mesure comme un plan de « licenciement déguisé en préretraite ». « Moi, dans ma décision, le contenu du plan a compté beaucoup moins que les perspectives d'avenir [...]. Ça se confirme maintenant [...] ; ils s'attendent à 500 ou 800 personnes en moins dans les mois qui viennent ». Son problème n'est pas un problème financier, encore moins un problème d'avenir professionnel pour ses deux enfants aujourd'hui étudiants

<sup>182</sup> Sur le concept de « contamination », voir Klemperer (1996).

<sup>183</sup> Pollak (1982), *op. cit.*, pp. 29-45.

dans des filières sélectives et vraisemblablement assurés de trouver un bon emploi. Son problème principal est lié à cette situation vécue comme une humiliation qui fait de ce jeune retraité un inutile. Il passe son temps à écouter la radio, à collectionner les timbres et retourne plusieurs fois par semaine dans l'entreprise pour déjeuner et discuter avec ses collègues, un lieu qui, pendant plus de trente ans, a été le centre de sa vie.

Toute la vie professionnelle et familiale de ce fils de militaire, né dans la région parisienne, s'inscrit en effet dans l'histoire de l'entreprise. C'est sur son lieu de travail qu'il a connu sa femme, une ancienne ouvrière recrutée après la fermeture d'une entreprise locale de sous-vêtements féminins. Sans jamais se mettre en avant (« je n'ai jamais eu aucun plan vis-à-vis de moi-même [...], j'ai toujours dit oui ») ni participer à une activité syndicale, il a pu bénéficier de tous les avantages de carrière dans un secteur en expansion. Il a participé à des plans de formation, dont plusieurs séjours aux États-Unis et il a formé les techniciens qui ont fabriqué la première génération d'ordinateurs grenoblois. Pendant quinze ans, il sera superviseur. Moins diplômé que la plupart des salariés qui travaillaient sous ses ordres, il s'est senti parfois en porte-à-faux (s'il a pu devenir superviseur parce qu'il était « le meilleur technicien », il reconnaît néanmoins qu'il « n'était pas un bon superviseur »). Mais surtout, avec le temps, il a été le témoin du déclin d'une entreprise qui est passée de la production sur site des ordinateurs à une entreprise de « recherche » et de « gestion ». Il est l'incarnation même de la disparition des « métiers » : « Maintenant, il n'y a plus de connaissance technique sur les métiers [...]. Les gens ne sont plus des experts [...]. Aujourd'hui, tout le monde s'appelle ingénieur ». Avec les transformations du *management*, la hiérarchie a été privilégiée aux dépens des compétences techniques : « D'un coup, on perdait un bon technicien et on gagnait un mauvais superviseur ». Sa mise sur la touche correspond au changement de direction et à l'obligation de classer au niveau « 1 » (sur une échelle de cinq niveaux) 15 % du personnel. Après avoir été responsable mondial dans cette multinationale du contrôle des logiciels de gestion pour le passage à l'an 2000, travail qu'il devait effectuer seul ne rendant des comptes qu'à un supérieur situé au siège, à Palo Alto, il s'est retrouvé l'année suivante mal classé et incité à démissionner :

« Alors comme j'étais loin, que je n'étais pas visible, j'étais mauvais et j'ai fini ma carrière « mauvais », alors qu'avant j'étais bon. Mon *manager* s'est rendu compte de ce qu'il a fait : ça fait plus d'un an qu'il a été plus malade que moi d'avoir été obligé de faire ça<sup>184</sup> [...]. J'ai été classé « mauvais » parce que j'avais été malade trois semaines en 2000. Officiellement, mon boss me l'a dit. Lui, c'était quelqu'un que je respectais, je ne lui en ai pas voulu vraiment, il ne s'est pas rendu compte de ce qu'il a fait. Il a commencé par me dire : “oui, l'année dernière, ça a été une mauvaise année pour toi, tu as été malade, tu as eu des décès dans ta famille.” Je lui ai dit : “bon, ça va, je sais où sont les prétextes” ».

L'entretien qui a lieu un matin de semaine dans un café bruyant du centre-ville est relativement court : les questions politiques ne sont abordées qu'à la fin, brièvement. Il esquive les questions frontales mais exprime à travers une série de remarques « hors contexte » son point de vue de « laissé pour compte » de la crise. À ce moment-là, pour la première fois, il s'anime, son langage devient plus vif, concret, le ton est théâtral (par exemple quand il évoque la tuerie de Nanterre et s'en prend aux avocats qui défendent des « cons », des « gens qui n'en valent pas la peine » « pour se mettre en valeur »).

« - Moi, la politique, je l'ai toujours située à mi-chemin entre la drogue et la prostitution. [...] D'habitude, je vote. Cette fois-ci, je n'ai pas encore décidé.

- Et en 95, pour qui avez-vous voté ?

- Pour Chirac, il me semble.

<sup>184</sup> Il explique que les notations les plus négatives qui ont pour effet de « casser » les bonnes relations entre collègues d'une même équipe peuvent faire l'objet d'échanges entre superviseurs en termes de « quotas », de manière à atteindre globalement le pourcentage attendu, indépendamment de la perception que les superviseurs peuvent avoir de la valeur professionnelle des employés qu'ils supervisent. De plus, comme le rappelle une des interviewées, le classement a des conséquences directes sur le salaire de l'année : « J'ai tout connu : de “très bien” à “très mauvais” ». Mon avant-dernier chef m'avait pris en grippe pour une raison quelconque, il ne devait pas aimer ma tête. J'ai eu une mauvaise évaluation. Après coup, on a discuté, il a regretté sa réaction épidermique, mais une fois l'évaluation faite, pour l'augmentation de salaire, il faut attendre jusqu'à l'année suivante. »

- Et, cette fois-ci, quels sont les thèmes importants ?

- Je n'ai pas encore réfléchi.

- Par exemple, la crise, le chômage ?

- C'est pas des débats qui sont pris en compte. Ils parlent de s'occuper des retraites en disant qu'il va y avoir un problème. Qu'est-ce qu'ils ont fait ? Qu'est-ce qu'ils ont promis ? Rien. Moi, je ne sais pas. Il faudrait au moins qu'ils aient des "couilles au cul" pour oser déplaire, pour avoir des méthodes sur plein de sujets : l'économie, le pouvoir... Bien sûr, par rapport à la justice, les peines, tout ça. Par rapport aux peines, c'est dérisoire par rapport aux fautes commises. On crie parce que l'autre s'est jeté par la fenêtre [l'auteur de la tuerie de Nanterre<sup>185</sup>], mais c'est vraiment ce qui pouvait arriver de mieux, et ça évite au moins à la justice de faire des tas d'erreurs, de le condamner à moins que ce qu'il méritait car on ne pourra jamais le condamner à ce qu'il méritait compte tenu de ce qu'il a fait. Je ne vois pas où est le scandale, au contraire : c'est ce qui pouvait arriver de mieux. Et tout le monde est scandalisé, je ne comprends pas. Moi, je ne comprends vraiment pas. Moi, je trouve qu'il n'y a pas assez de flics qui marchent sur leurs lacets pour que le coup parte tout seul, et qu'on en soit débarrassé, qu'il n'y ait plus de problème, qu'on ne donne pas l'occasion à des avocats de se mettre en valeur (ton emphatique) pour défendre des gens qui n'en valent pas la peine, parce que des gens qui font des choses comme ça, ils n'en valent pas la peine. On dit rien par ce qu'il y a des centaines de morts sur les routes. Un vrai con qui se jette par la fenêtre et qui se suicide, on fait un scandale : ça marche sur la tête la société ! Au contraire, s'il y a vraiment une mort justifiée, c'est celle-là ; ça aurait été peut-être mieux s'il ne s'était pas jeté par la fenêtre, mais il n'y a pas à crier au scandale si ça se fait [...].

- Et, est-ce que dans votre entreprise, vous avez l'impression d'avoir été reconnu à votre mérite ?

- Jusqu'à il y a cinq ans, oui. Aucun doute. Les vingt, vingt-cinq premières années, je me suis éclaté. J'ai eu une vie super. J'ai mis en œuvre tout ce que j'avais de meilleur en moi. Il n'y a pas de problème. Par contre, il ne fait pas bon vieillir dans ce type d'entreprise : c'est là qu'il y a une grosse ambiguïté qui mérite d'être débattue. Les entreprises ne veulent pas payer les retraites, elles veulent les payer de plus en plus tard. Il y a une tendance à reculer l'âge de la retraite. Par contre, ils ne veulent plus des gens de plus en plus tôt : qu'est-ce qu'on fait des gens de 45 à 65 ans ? Ils n'en veulent plus et ils ne veulent pas les payer jusqu'à la retraite. Ils vont faire la manche ? Bon, ça ne tient pas debout. Si on propose quelque chose, on propose aussi les solutions qui vont avec. Il faut payer plus d'impôts ? On ne dit pas ce qu'on fait à la place. Pour ces histoires de disponibilité des gens, on va les utiliser entre le moment de la fin de leurs études et puis les dix meilleures années qu'ils ont jusqu'à 45 ans ? Mais qu'est-ce qu'on fait après ?

- Mais ça, c'est un problème politique ? Vous trouvez que c'est absent de la campagne ?

- Moi, je n'ai rien entendu là-dessus, et pourtant je passe pas mal de temps à la maison, j'entends plein de débats, de discours, et tout. Si : le seul truc qu'ils ont fait récemment, ils ont voté à Barcelone, avec les autres, en promettant de bien retarder l'âge de la retraite. Par contre, aux Français, on dit : "si, si, l'âge de la retraite, c'est toujours 60 ans". Mais on a signé pour dire qu'on était d'accord pour que ça recule. Et puis où est le financement en face ? Et en plus, ils étaient là tous les deux [Chirac et Jospin] [rire]. Et est-ce qu'on a demandé aux Français ce qu'ils voulaient qu'on réponde à cette question ? On ne leur a pas demandé ! Bien sûr que tout le monde profite de la retraite à 60 ans, on profite des 35 heures. On vous donnerait un paquet de billets, vous ne seriez pas poursuivi, vous les prendriez, mais est-ce que, moralement, c'est bon ? »

## BIBLIOGRAPHIE

ALGAVA Elisabeth, RUAULT Marie, 2003, « Les assistantes maternelles, une profession en développement », *Études et résultats*, Drees, n° 232, avril.

---

<sup>185</sup> Quelques semaines avant les élections, plusieurs membres du conseil municipal de Nanterre, commune de la banlieue parisienne, ont été tués ou blessés durant une séance du conseil. Cet événement aura de profondes répercussions sur le « climat » de la campagne.

- BALAZS Gabrielle, FAGUER Jean-Pierre, 1987, « À l'école de l'entreprise », bac d'entreprise et transformations de l'esprit maison, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 69, septembre.
- BALAZS Gabrielle, FAGUER Jean-Pierre, 1989 « Les écoles de l'entreprise : un marché local de la formation maison », in *Innovation et ressources locales*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, n° 32, Paris, PUF.
- BALAZS Gabrielle, FAGUER Jean-Pierre, 1996, « Un nouveau mode de management : l'évaluation », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114.
- BATAILLE Philippe, 1997, *Le racisme au travail*, Paris, La Découverte, collection « Textes à l'appui ».
- BEAUD Stéphane, 2002, *80 % au bac... Et après ?*, Paris, La Découverte.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 1997, « Le vote ouvrier FN et l'exacerbation des luttes de concurrence », *Politique la Revue*, n° 4, avril-juin.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 1998, « Notes de recherche sur les relations entre Français et immigrés à l'usine et dans le quartier », *Genèses*, n° 30, mars.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 1999, *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2002, « Changements dans les rapports entre générations ouvrières. Les années quatre-vingt-dix à Sochaux Montbéliard », *Retraite et société*, n° 35, janvier.
- BEAUD Stéphane, PIALOUX Michel, 2003, *Violences urbaines, violence sociale*, Paris, Fayard.
- BELLEVILLE Pierre, 1963, *Une nouvelle classe ouvrière*, Les Temps modernes/Julliard.
- BEN DAVID Joseph, 1997, « Les facteurs sociaux dans la genèse d'une nouvelle science : le cas de la psychologie », in *Éléments d'une sociologie historique des sciences*, Presses universitaires de France.
- BENJAMIN Walter, 2000, « L'œuvre d'art à l'ère de sa reproduction technique », (première version, 1935), *Œuvres*, tome III, pp. 67-113, Paris, Gallimard, collection Folio, essais.
- BIZEUL Daniel, 2003, *Avec ceux du FN. Un sociologue au Front national*, Paris, La Découverte.
- BONNET Serge, 1985, *Sociologie politique et religieuse de la Lorraine*, Paris, Armand Colin (1972).
- BONNET Serge, *L'Homme du fer*, Tome IV, Presses universitaires de Nancy, Éditions Serpenoise.
- BORREL Catherine, BOËLDIEU Julien, 2001, « De plus en plus de femmes immigrées sur le marché du travail », *Insee Première*, n° 791, juillet.
- BOURDIEU Pierre, 1977, « Questions de politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 16, septembre.
- BOURDIEU Pierre, 1979, *La Distinction, critique sociale du jugement*, collection « Le sens commun », Paris, Minuit.
- BOURDIEU Pierre (dir), 1993, *La Misère du monde*, Paris, Seuil.
- BOURDIEU Pierre, 2000, *Les structures sociales de l'économie*, Paris, Seuil.
- CASES Chantal, MISSEGUE Nathalie, 2001, « Une forte segmentation des emplois dans les activités de services », *Économie et Statistique*, 344-4.
- CHAMPAGNE Patrick, 1997, « Je ne suis pas raciste mais... », *Politique La revue*, avril-juin.
- COCHER Chantal, 1999, « Frontaliers lorrains : 4 000 emplois de plus », *Économie lorraine*, n° 192, décembre.
- COCHER Chantal, VAN GHELUWE Jean-Luc, 2001, « De plus en plus de frontaliers au nord-est de la France », *Économie lorraine*, n° 208, Insee, mai.
- COLLOVALD Annie, 2002, « Le 'vote Le Pen' : la faute au populaire ? », *Vacarme*, Paris, juillet.
- COLLOVALD Annie, 2004, *Le Populisme, une illusion bien mal fondée*, collection Savoir/Agir.
- Conseil économique et social, 2000, *Situation économique et sociale de la Lorraine à la mi-2000*, rapport annuel.
- Conseil économique et social de Lorraine, 2002, *Situation économique et sociale de la Lorraine en 2002*, rapport annuel, CES Lorraine.
- COUNOT Stéphane, 2000, « La Lorraine vieillit et se tourne vers l'extérieur », *Économie lorraine*, n° 203, décembre.
- COUNOT Stéphane, 2002, « De nombreux ouvriers souvent transfrontaliers », *Économie lorraine*, n° 220, juin.
- CREUSAT Joël, RIMLINGER Stéphane, 2002, « La Lorraine entre reconversion et diversification », *Économie lorraine*, Insee, n° 25, décembre.

- D'AINVAL Henri, 1994, *Deux siècles de sidérurgie française : de 1 003 entreprises à la dernière*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.
- DALEY Anthony, 1996, *Steel, State, and Labor. Mobilization and Adjustment in France*, Pittsburgh, University of Pittsburgh Press.
- Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle / sous-préfecture de Thionville, 2000, *Principales données socio-économiques. Zone d'emploi de Thionville- Hayange*, mars.
- DREYFUS Paul, 1974, *Paul-Louis Merlin le bâtisseur*, Arthaud, Grenoble.
- FAGUER Jean-Pierre, 1982, « Jeunes à l'essai, les pratiques d'embauche en période de chômage », Dossiers du Centre d'études de l'emploi, n° 4.
- FAGUER Jean-Pierre, 1983, « Le bac "E" et le mythe du technicien », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 50, 85-96, novembre.
- FAGUER Jean-Pierre, 2001, « Stress et évaluation permanente : les effets psychopathologiques des nouvelles formes de management », *Intensité du travail et santé, quelles recherches, quelles actions ?*, Journées d'études ISERES-CGT, VO Editions, L'Harmattan, Paris.
- FRAPPAT Pierre, 1979, *Grenoble, Le mythe blessé*, Alain Moreau, Paris.
- FREYSSINET Michel, IMBERT Françoise, 1975, *La centralisation du capital dans la sidérurgie, 1946-1975*, Paris, Centre de sociologie urbaine.
- HIRSCHMAN Albert O., 1995, *Défection et prise de parole*, Paris, Fayard.
- HUGHES Everett C., 1996, *Le regard sociologique, essais choisis*, Édition des hautes études en sciences sociales, Paris.
- JAFRA Catherine, ZINS Laurent, 1999, « Des capitaux étrangers toujours plus prégnants », *Économie lorraine*, n° 191, novembre.
- KLEMPERER Victor, 1996, *LTI, La langue du IIIe Reich*, Paris, Albin Michel, « Collection Idées ».
- KRACAUER Siegfried, 2000, *Les employés, aperçus de l'Allemagne nouvelle (1929)*, Paris, éditions Avinus.
- La Revue socialiste*, 2002, n° 9-10, septembre.
- LEHINGUE Patrick, 2003, « L'objectivation statistique des électors : que savons-nous des électeurs du Front national ? » in Lagroye (dir), *La politisation*, Paris, Belin.
- LEFEVRE Bruno, 1998, *La transformation de la culture technique, Merlin Gerin, 1920-1996*, L'Harmattan, collection « Logiques sociales », Paris.
- MASCLET Olivier, 2003, *La gauche et les cités : enquête sur un rendez-vous manqué*, Paris, La dispute.
- MARUANI Margaret, 1996, « L'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115.
- MARUANI Margaret, 2003, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte (2000).
- MATHIAS Jérôme, 2002, « La population active lorraine : des particularités qui s'estompent », *Économie lorraine*, n° 218, avril.
- MAY Nicole, 1988, *Transformations territoriales et politiques de développement local : le bassin sidérurgique Nord-lorrain*, Cahiers du GIP Mutations Industrielles n° 14, CNRS, Paris, février.
- MAYER Nonna, 2003, *Ces Français qui votent Le Pen*, Paris, Flammarion.
- MENY Yves, WRIGHT Vincent, 1985, *La crise de la sidérurgie européenne (1974-1984)*, Paris, PUF.
- MEVEL Anne, 2002, « Emploi 1989-2000 : une croissance faible », *Économie lorraine*, n° 222, septembre.
- MIOCHE Philippe, 1987, *Le Plan Monnet. Genèse et élaboration. 1941-1947*, Paris, Publications de la Sorbonne.
- MULLER Pierre, 2001, « La Lorraine mise au regard de la France de 1975 à 1999 », *Économie lorraine*, n° 206, mars.
- MULLER Pierre, 2002, « Les ménages lorrains au prisme des recensements », *Économie lorraine*, n° 216, février.
- NOIRIEL Gérard, 1984, *Longwy. Immigrés et prolétaires. 1880 - 1980*, Paris, PUF.
- NOIRIEL Gérard, 1986, *Les ouvriers dans la société française*, Paris, Seuil (réédition 2002).
- NOIRIEL Gérard, 1988, « Du patronage au paternalisme : la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française », *Le Mouvement social*, n° 144, juillet-septembre.

- PADIOLEAU Jean-Gustave, 1981, *Quand la France s'enferme. La politique sidérurgique de la France depuis 1945*, Paris, PUF.
- PAUGAM Serge, 2000, *Le salarié de la précarité, les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Presses universitaires de France, avril.
- PERRINEAU Pascal, YSMAL Colette (dir), 2003, *Le Vote de tous les refus*, Paris, Presses de Sciences-Po.
- PETIT Sylvie, 2001, « Une activité qui déborde les frontières », *Économie lorraine*, n° 204, janvier.
- PETIT Sylvie, 2002, « Les disparités sectorielles des salaires », *Économie lorraine*, n° 224, novembre.
- PETIT Sylvie, 2002, « Les métiers lorrains : développement dans les services et recul dans l'industrie », *Économie lorraine*, n° 17, mars.
- PETIT Sylvie, 2002, « Chômage : en augmentation », *Économie lorraine*, n° 221, juillet-août.
- PINTO Josiane, 1990, « Une relation enchantée : la secrétaire et son patron », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 84.
- POLLAK Michael, 1982, « Des mots qui tuent », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 41.
- PRINTZ Adrien, 1985, *La vallée usinière*, Sérémange-Erzange, Adrien Printz, (nouvelle éd.).
- RIFKIN Jeremy, 1996, *La fin du travail*, Paris, La Découverte.
- RIMBERT Pierre, TRAPET Rafaël, 1997, « Amère normalisation en Lorraine », *Le Monde diplomatique*, octobre.
- RIMBERT Pierre, 2004, « De l'autre côté de la barrière. La reconversion 'patronale' de syndicalistes ouvriers dans les années quatre-vingt-dix », in *Reconversions militantes*, Limoges, Presses universitaires de Limoges.
- ROTH François, 1985, *La vie politique en Lorraine au XX<sup>e</sup> siècle*, Presses universitaires de Nancy, Éditions Serpenoises.
- ROYER Marc, 2001, « Organisation hiérarchisée des marchés locaux du travail », *Économie lorraine*, n° 210, juillet-août.
- RUAAULT Marie, DANIEL Audrey, 2003, « Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans : premiers résultats de l'enquête réalisée en 2002 », *Études et résultats*, Drees, n° 235, avril.
- SEGRE Henri, 1972, « La sidérurgie française : crise et perspectives », *Économie et Politique*, n° 221, décembre.
- VIGNON Lydie, 2002, « Commerce de détail : l'essor des grandes surfaces », *Économie lorraine*, n° 215, janvier.
- WEBER Max, 1996, *Sociologie des religions*, Gallimard, Paris.
- WALLERSTEIN Immanuel, 1996, *Le capitalisme historique*, Paris, La Découverte.

# ANNEXE I

## TRAJECTOIRES DES INTERVIEWÉS

---

### I. ANCIEN MONDE DU FER

- Cheminot retraité, né en 1942 en Alsace. Père : manœuvre. Entré à l'usine à 14 ans puis à la SNCF après le service militaire, sans diplôme, fin de carrière comme chef de manœuvre. Trois enfants dont deux policiers et une employée de commerce [21 avril 2002].

- Femme de ménage à temps partiel dans une gare, née en 1945 à Sarrebourg. Arrête l'école à 13 ans et demi, apprentissage dans une librairie papeterie, employée dans un magasin d'alimentation jusqu'en 1965, femme au foyer, reprise du travail en 1978 comme femme de ménage dans une gare le matin, puis, en 1992 comme employée de ménage au Luxembourg l'après-midi jusqu'en 1996. Épouse du cheminot retraité [21 avril 2002].

- Agent de sécurité, né en 1973 en Moselle. Père : ouvrier sidérurgiste. Études niveau collège, a renoncé à passer un CAP. Enchaîne petits boulots en intérim et périodes de chômage. [21 mai 2002]

- Sidérurgiste retraité, né en 1936. Entré à l'usine à 13 ans et demi sans diplôme, carrière stagnante d'OS, préretraité à 50 ans. Père : ouvrier sidérurgiste. Trois enfants dont un ouvrier et une employée. Un troisième, ouvrier au Luxembourg, est décédé [12 juin 2002].

- Cadre dans une usine sidérurgique au service des embauches, muté au service des reclassements puis, lui-même reclassé, devenu cadre au service d'une entreprise de reclassement du personnel sidérurgique. Né en 1952. Père : employé de la poste, d'origine italienne. Titulaire d'un brevet professionnel de comptabilité, marié à une employée d'assurance, deux enfants à l'université [12 juin 2002].

- Hôtelier, ancien sidérurgiste, né en 1934, travaille encore. Père : ouvrier sidérurgiste. Origine italienne, acquisition de la nationalité française à 20 ans. Entré à l'usine à 14 ans après un apprentissage chez un coiffeur, plusieurs emplois d'ouvrier à Paris, puis de vendeur-représentant-placier en postes de télévision, puis d'hôtelier à partir de 1973. Un enfant lycéen [22 mai 2002].

- Tenancier d'un snack-bar ambulant, né en 1955, ancien sidérurgiste. Père : italien pépiniériste devenu sidérurgiste. Titulaire d'un CAP d'électromécanicien acquis au centre d'apprentissage de l'usine où il entre à 14 ans. Carrière d'ouvrier professionnel, délégué CGT. Quitte la sidérurgie en 1992 pour ouvrir un *snack*. Marié à une employée de tribunal à la retraite, trois jeunes enfants dont l'un entre à l'université [Septembre 1995, 14 mai 2002].

- Employée d'un atelier de reprographie née en 1953 en Meurthe-et-Moselle. Père : d'origine italienne, sidérurgiste décédé au travail en 1962. Mère : employée d'usine. Titulaire d'un CAP d'employé de bureau. Mutée de sites en sites au rythme des fermetures d'usine. Reclassée comme

employée de reprographie par une société de reclassement. Travaille à soixante kilomètres de son domicile. Sans enfants [14 juin 2002].

- Sidérurgiste retraité, né en 1936. Père : sidérurgiste. Manœuvre de 15 à 25 ans, entre à l'usine sidérurgique à 26 ans comme ouvrier professionnel. Fin de carrière P3, préretraité à 50 ans. Cinq enfants dont deux travaillent au Luxembourg comme agent de sécurité et caissière, deux autres en France comme ouvrier et gardien de stade, une dernière comme femme au foyer [6 août 2002].

- Employée en contrat à durée déterminée dans la restauration collective au Luxembourg. Née en 1962 dans une ville minière. Père : mineur de fer. A travaillé comme femme de ménage et garde d'enfant au Luxembourg, et comme ouvrière dans la métallurgie. Titulaire d'un Deug de droit après avoir repris des études, importante activité associative dans l'animation socioculturelle. Mariée à un ouvrier métallurgiste. Quatre enfants [6 août 2002].

- Principale d'un collège en ZEP, née en 1950. Père : directeur d'usine sidérurgique. Enseignante durant vingt-deux ans. Un fils cadre commercial dans un grand groupe [5 septembre 2002].

- Technicien dans la sidérurgie, préretraité à 50 ans. Né en 1939 dans les Ardennes. Père : ouvrier devenu gendarme. Titulaire d'un brevet professionnel de l'Armée de l'air où il s'engage pendant cinq ans. Diplôme de technicien supérieur par les cours du soir. Devient cadre formateur de techniciens en 1981. Travaille bénévolement de 1990 à 2000 comme responsable d'une association d'aide au retour à l'emploi des anciens sidérurgistes et aussi pour le ministère de la Culture. Épouse : femme au foyer engagée dans l'action associative [6 août 2002].

- Sidérurgiste, né en 1950. Père : coiffeur devenu sidérurgiste. Entre au centre d'apprentissage à 14 ans, carrière d'ouvrier professionnel interrompue par la fermeture de l'usine. Ancien délégué syndical CFDT. Actuellement contremaître dans une unité très isolée, à l'écart des ouvriers. Marié à une employée de petit commerce licenciée en 1997. Deux enfants ouvriers dont l'un a été licencié peu avant l'entretien [7 août 2002].

- Employée de petit commerce, née en 1958 dans le Nord. Père : contremaître dans la sidérurgie. BEPC, apprentissage dans le petit commerce, employée de commerce, femme au foyer, reprise de l'activité en 2000 comme employée de commerce avec des horaires très flexibles. Mariée à un fonctionnaire de police travaillant la nuit, trois enfants dont deux ouvriers (l'un au chômage) et l'autre encore scolarisée [7 août 2002].

- Cadre d'une entreprise de reclassement, né en 1948 en Bretagne. Père : marin pêcheur décédé en mer. Titulaire d'un bac professionnel, recruté par une entreprise sidérurgique lorraine en 1971 comme cadre en organisation-méthode. Placé en « congé-formation-conversion » en 1993, enchaîne les postes désajustés à sa formation jusqu'en 2000 où il est embauché comme cadre dans une entreprise de reclassement. Mariée à une ex-employée de l'usine sidérurgique, une fille en licence d'AES [22 mai 2002].

- Ouvrier équipementier. Né en 1973. Père : sidérurgiste d'origine espagnole décédé précocement. Titulaire d'un bac professionnel et d'un Deug d'anglais. Embauché à l'usine après divers petits boulots d'ouvrier et deux contrats à durée déterminée. Délégué syndical CGT [20 avril 2002].

- Directeur général d'une entreprise de reclassement, ancien syndicaliste CFDT. Né en 1952 dans les Vosges. Père et mère : ouvriers dans le textile. Entre au centre d'apprentissage d'une usine sidérurgique à 15 ans, CAP d'ajusteur-mécanicien. Permanent syndical CFDT de 1985 à 1996. Embauché comme cadre d'une société de réindustrialisation en 1997 puis comme directeur général d'une entreprise de reclassement en 1999. Première femme : ouvrière syndicaliste, deuxième épouse « qui gagne bien sa vie », trois enfants dont l'un dans la restauration, la deuxième dans l'économie sociale, la troisième à l'école.

- Gardien d'immeuble parisien, ancien PDG. Né en 1944. Père : ingénieur dans le BTP. Formation « sur le tas » en comptabilité-gestion. Enfance à l'étranger en fonction des chantiers de son père. Travail comme cadre commercial sur des chantiers BTP, puis s'installe au début des années soixante-dix comme directeur d'une petite entreprise de services aux entreprises. Faillite en 1983. Petits boulots, chômage, divorce, minima sociaux jusqu'en 1998 où il trouve un poste de gardien d'immeuble [13 février 2002].

- Chômeur et travailleur précaire, né en 1969 en Lorraine. Père : ouvrier sidérurgiste d'origine algérienne. Scolarité en section d'éducation spécialisée, pas de diplôme mais formation en mécanique, menuiserie, cuisine. Enchaîne contrats emploi-solidarité, missions d'intérim comme ouvrier dans l'industrie, le BTP, ou les services aux entreprises ou aux collectivités locales, avec des périodes de chômage depuis 1989 [6 février 2003].

- Ouvrier magasinier-cariste dans un établissement équipementier automobile, né en 1964. Père : ouvrier sidérurgiste (maçon fumiste, fin de carrière agent de maîtrise). Syndiqué à la CGT depuis l'âge de 15 ans. A travaillé successivement dans le bâtiment, les abattoirs (pendant dix ans). A créé la section CGT de son entreprise et déclenché la première grève. Frère agent de maîtrise au service entretien de l'Université de Metz [23 mai 2002].

### **Entretiens complémentaires :**

- Sidérurgiste retraité, responsable d'une association de retraités de la sidérurgie [5 septembre 2002].

- Sidérurgiste retraité, militant chrétien, adjoint au maire [7 août 2002].

## **2. HAUTE TECHNOLOGIE**

- Cadre marketing, née en 1960 ; parisienne recrutée au début des années quatre-vingt ; ex-technicienne (BTS). Père : chauffeur de car [11-12-2001].

- Assistante, ex-secrétaire (BTS), née en en 1958. Famille paternelle et maternelle immigrées. Père : cadre. [3-04-2002].

- Superviseur, ingénieur « maison », ex-technicien (BTS), né en 1951. Père : comptable [3-04-2002].
- Ingénieur « maison », ex-magasinier (bac F), né en 1961. Père : hôtelier puis ouvrier [3-04-2002].
- Ingénieur « maison », ex-technicien (BT), né en 1948 en région parisienne. Préretraité. Père : militaire [5-04-2002].
- Aide acheteuse, ex-secrétaire (BTS), née en 1963. Père : militaire de carrière. Divorcée, deux enfants [10-07-2002].
- Cadre service du personnel, ex « ingénieur composants », consultante. Née en 1960. Études en Angleterre, aux États-Unis. Père : haut fonctionnaire. Mère : magistrat. [10-07-2002].
- Cadre « maison », née en 1946. Études supérieures à New York et Boston. Embauchée au début des années soixante-dix comme ouvrière. Préretraîtée en 2002. Père : journaliste. Mariée [10-07-2002].
- Ingénieur sécurité, ex-ingénieur bureau d'études, né vers 1950. Père : fonctionnaire [4-06-2002].
- Ingénieur marketing, la quarantaine. A suivi son mari ingénieur électronicien dans une carrière internationale. Entrée récemment dans l'entreprise, en CDD transformé en CDI. Père : ingénieur. Études de langue et d'administration des entreprises [4-06-02].
- « Consultant technique ». Ex-ingénieur production, né en 1968 à New York. Études d'ingénieur à New York. Père : technicien chez IBM. Épouse : responsable du personnel dans une autre entreprise d'informatique [19-09-2002].

## ANNEXE 2

### LA ZONE D'EMPLOI DE GRENOBLE

---

#### I. TABLEAUX STATISTIQUES

##### 1. Évolution des indices de précarité 1990-1999

Salariés et non salariés (actifs occupés)	1990	1999	indice 1999/1990
Hommes	124 951	123 913	0,99
Femmes	93 752	104 142	1,11
Total	218 703	228 055	1,04

Salariés (actifs occupés)	1990	1999	indice 1999/1990
Hommes	107 643	107 462	1,00
Femmes	85 648	96 114	1,12
Total	193 291	203 576	1,05

Salariés à temps partiels (actifs occupés)	1990	1999	indice 1999/1990
Hommes	4 404	7 974	1,81
Femmes	24 092	37 156	1,54
Total	28 496	45 130	1,58

Intérim	1990	1999	indice 1999/1990
Hommes	2 176	2 410	1,11
Femmes	784	1 039	1,33
Total	2 960	3 449	1,17

CDD	1990	1999	indice 1999/1990
Hommes	6 540	9 684	1,48
Femmes	7 276	11 856	1,63
Total	13 816	21 540	1,56

Chômeurs hommes	1990	1999	indice 1999/1990
Hommes-15/24	2 391	2 615	1,09
Hommes-25/49	5 008	9 165	1,83
Hommes-50 ou +	1 459	2 363	1,62
Total hommes	8 858	14 143	1,60

Chômeurs femmes	1990	1999	indice 1999/1990
Femmes-15/24	2 910	2 441	0,84
Femmes-25/49	9 014	12 027	1,33
Femmes-50 ou +	1 710	2 405	1,41
Total femmes	13 634	16 873	1,24

Emplois atypiques*	1990	1999	indice 1999/1990
Hommes	11 728	16 397	1,40
Femmes	10 920	17 117	1,57
Total	22 648	33 514	1,48

\* Emplois atypiques : apprentis, intérimaires, stagiaires, CDD, « emplois-jeunes »

## 2. Emploi par secteur (actifs occupés)

Hommes	1990	1999	indice 1999/1990
Agriculture	1 600	1 714	1,07
Industrie	40 543	33 839	0,83
Construction	14 148	10 604	0,75
Tertiaire	68 660	77 634	1,13
Total	124 951	123 791	0,99

Femmes	1990	1999	indice 1999/1990
Agriculture	852	667	0,78
Industrie	13 996	12 296	0,88
Construction	1 364	960	0,70
Tertiaire	77 540	90 454	1,17
Total	93 752	104 377	1,11

Ensemble	1990	1999	indice 1999/1990
Agriculture	2 452	2 381	0,97
Industrie	54 539	46 135	0,85
Construction	15 512	11 564	0,75
Tertiaire	146 200	168 088	1,15
Total	218 703	228 168	1,04

### 3. Part de l'emploi précaire par rapport à l'ensemble des salariés (base de calcul : ensemble des salariés [actifs occupés])

Salariés à temps partiels (actifs occupés)	1990	1999	1990	1999
Hommes	4 404	7 974	4,09	7,42
Femmes	24 092	37 156	28,13	38,66
Total	28 496	45 130	14,74	22,17

Intérim	1990	1999	1990	1999
Hommes	2 176	2 410	2,02	2,24
Femmes	784	1 039	0,92	1,08
Total	2 960	3 449	1,53	1,69

CDD	1990	1999	1990	1999
Hommes	6 540	9 684	6,08	9,01
Femmes	7 276	11 856	8,50	12,34
Total	13 816	21 540	7,15	10,58

Emplois atypiques	1990	1999	1990	1999
Hommes	11 728	16 397	10,90	15,26
Femmes	10 920	17 117	12,75	17,81
Total	22 648	33 514	11,72	16,46

Chômeurs	1990	1999	1990	1999
Hommes	9 228	13 929	6,87	10,09
Femmes	13 408	17 051	12,47	14,09
Total	22 636	30 980	9,36	11,96

#### 4. Part des femmes dans le travail précaire

Salariés (actifs occupés)	1990	1999
Hommes	107 643	107 462
Femmes	85 648	96 114
Total	193 291	203 576
% de femmes	44,3	47,2

Salariés à temps partiels (actifs occupés)	1990	1999
Hommes	4 404	7 974
Femmes	24 092	37 156
Total	28 496	45 130
% de femmes	84,5	82,3

Intérim	1990	1999
Hommes	2 176	2 410
Femmes	784	1 039
Total	2 960	3 449
% de femmes	26,5	30,1

CDD	1990	1999
Hommes	6 540	9 684
Femmes	7 276	11 856
Total	13 816	21 540
% de femmes	52,7	55,0

Emplois atypiques	1990	1999
Hommes	11 728	16 397
Femmes	10 920	17 117
Total	22 648	33 514
% de femmes	48,2	51,1

Chômeurs (références)	1990	1999
Hommes	9 228	13 929
Femmes	13 408	17 051
Total	22 636	30 980
% de femmes	59,2	55,0

## 5. Population active par secteur (population occupée)

Hommes	1990	1999	1990	1999
Agriculture	1 600	1 714	1,28	1,38
Industrie	40 543	33 839	32,45	27,34
Construction	14 148	10 604	11,32	8,57
Tertiaire	68 660	77 634	54,95	62,71
Total	124 951	123 791	100,00	100,00

Femmes	1990	1999	1990	1999
Agriculture	852	667	0,91	0,64
Industrie	13 996	12 296	14,93	11,78
Construction	1 364	960	1,45	0,92
Tertiaire	77 540	90 454	82,71	86,66
Total	93 752	104 377	100,00	100,00

Ensemble	1990	1999	1990	1999
Agriculture	2 452	2381	1,12	1,04
Industrie	54 539	46 135	24,94	20,22
Construction	15 512	11 564	7,09	5,07
Tertiaire	146 200	168 088	66,85	73,67
Total	218 703	228 168	100,00	100,00

## 6. Évolution du niveau de formation

Niveau	Hommes		Femmes	
	1990	1999	1990	1999
Études en cours	16,0	15,9	14,8	15,3
Aucun diplôme	19,1	14,3	20,4	14,8
CEP	12,7	9,0	16,6	12,8
BEPC	5,1	5,1	7,8	7,2
CAP, BEP	20,1	21,7	14,6	16,1
Bac	10,2	10,6	11,2	11,7
Bac + 2	6,4	8,4	8,2	11,2
Études supérieures	10,5	15,0	6,4	10,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

**Population de 15 ans ou plus par sexe et âge selon le diplôme, 1999, en pourcentage**

Hommes	Études en cours	Aucun diplôme	CEP	BEPC	CAP BEP	Bac, BP	Bac + 2	Diplômes supérieurs	Total
15 à 19 ans	91,1	4,1	0,3	1,8	2,2	0,4	0,0	0,0	100,0
20 à 24 ans	60,1	5,4	0,5	3,6	12,2	10,5	5,2	2,5	100,0
25 à 29 ans	11,5	9,5	0,7	4,4	21,0	15,3	15,3	22,2	100,0
30 à 39 ans	0,9	13,4	1,5	6,0	30,8	12,4	13,7	21,4	100,0
40 à 59 ans	0,0	14,6	10,1	6,0	28,3	11,9	9,7	19,5	100,0
60 ans ou plus	0,0	26,7	27,3	5,4	16,7	9,0	3,3	11,5	100,0
Total	15,9	14,3	9,0	5,1	21,7	10,6	8,4	15,0	100,0

Femmes	Études en cours	Aucun diplôme	CEP	BEPC	CAP BEP	Bac, BP.	Bac + 2	Diplômes supérieurs	Total
15 à 19 ans	94,5	2,3	0,2	1,2	1,2	0,6	0,0	0,0	100,0
20 à 24 ans	64,9	4,2	0,4	2,7	7,8	10,5	6,5	3,1	100,0
25 à 29 ans	11,3	8,5	0,8	3,9	14,8	16,7	19,9	24,1	100,0
30 à 39 ans	0,8	12,3	1,6	7,1	23,6	17,2	19,0	18,4	100,0
40 à 59 ans	0,0	14,3	12,8	8,8	22,6	13,8	14,3	13,4	100,0
60 ans ou plus	0,0	27,8	34,5	10,5	11,4	7,4	4,1	4,3	100,0
Total	15,3	14,8	12,8	7,2	16,1	11,7	11,2	10,9	100,0

Ensemble	Études en cours	Aucun diplôme	CEP	BEPC	CAP BEP	Bac, BP.	Bac + 2	Diplômes supérieurs	Total
15 à 19 ans	92,8	3,2	0,3	1,5	1,7	0,5	0,0	0,0	100,0
20 à 24 ans	62,5	4,8	0,4	3,1	10,0	10,5	5,9	2,8	100,0
25 à 29 ans	11,4	9,0	0,8	4,2	18,0	16,0	17,6	23,2	100,0
30 à 39 ans	0,8	12,8	1,5	6,5	27,2	14,8	16,3	19,9	100,0
40 à 59 ans	0,0	14,4	11,5	7,4	25,4	12,9	12,1	16,4	100,0
60 ans ou plus	0,0	27,4	31,4	8,3	13,7	8,1	3,7	7,4	100,0
Total	15,6	14,5	11,0	6,2	18,8	11,2	9,9	12,9	100,0

**Population de 15 ans ou plus par sexe et âge selon le niveau de formation, 1999, en pourcentage**

Hommes	Études en cours	École primaire	Collège	Seconde, première, terminale	Études supérieures	Total
15 à 19 ans	91,1	0,3	7,2	1,0	0,3	100,0
20 à 24 ans	60,1	0,9	16,8	9,4	12,8	100,0
25 à 29 ans	11,5	1,7	28,8	14,2	43,7	100,0
30 à 39 ans	0,9	2,9	42,0	14,7	39,5	100,0
40 à 59 ans	0,0	16,1	36,0	15,6	32,3	100,0
60 ans ou +	0,0	46,7	25,6	10,8	16,9	100,0
Total	15,9	15,1	29,7	12,4	26,9	100,0

Femmes	Études en cours	École primaire	Collège	Seconde, première, terminale	Études supérieures	Total
15 à 19 ans	94,5	0,3	4,0	0,8	0,4	100,0
20 à 24 ans	64,9	0,7	11,1	8,3	15,1	100,0
25 à 29 ans	11,3	1,6	22,2	13,8	51,1	100,0
30 à 39 ans	0,8	2,9	34,3	19,3	42,8	100,0
40 à 59 ans	0,0	17,1	33,3	20,2	29,4	100,0
60 ans ou +	0,0	53,3	25,5	12,3	8,8	100,0
Total	15,3	19,1	26,0	14,8	24,9	100,0

Ensemble	Études en cours	École primaire	Collège	Seconde, première, terminale	Études supérieures	Total
15 à 19 ans	92,8	0,3	5,6	0,9	0,4	100,0
20 à 24 ans	62,5	0,8	14,0	8,8	13,9	100,0
25 à 29 ans	11,4	1,6	25,6	14,0	47,3	100,0
30 à 39 ans	0,8	2,9	38,1	17,0	41,1	100,0
40 à 59 ans	0,0	16,6	34,7	17,9	30,8	100,0
60 ans ou +	0,0	50,5	25,6	11,7	12,3	100,0
Total	15,6	17,2	27,8	13,6	25,9	100,0

## 7. Transformation de la structure des emplois (en pourcentage)

### Hommes

CSP	1990	1999
Agriculteurs exploitants	1,0	0,8
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	9,9	8,5
Cadres professions intellectuelles supérieures	19,3	23,0
Professions intermédiaires	24,1	25,7
Employés	9,2	11,5
Ouvriers	36,5	30,4
Total	100,0 (N=124 951)	100,0 (N=123 791)

### Femmes

CSP	1990	1999
Agriculteurs exploitants	0,8	0,5
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	5,7	3,5
Cadres professions intellectuelles supérieures	11,5	14,0
Professions intermédiaires	25,5	28,0
Employés	46,9	46,5
Ouvriers	9,5	7,6
Total	100,0 (N=93 752)	100,0 (N=104 377)

### CSP détaillées

CSP (Population sur le lieu de résidence)	1990 N=229 525	1999 N=241 677	Indice 99/90
10-Agriculteurs exploitants	0,9	0,6	0,69
21-Artisans	3,7	2,7	0,72
22- Commerçants	3,4	2,8	0,83
23-Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	0,8	0,6	0,72
31-Professions libérales	1,6	1,8	1,09
32-Cadres fonction publique prof intel. et art.	6,6	7,6	1,15
36-Cadres d'entreprise	7,2	8,9	1,23
41-Professions intermédiaires, enseignant santé fonction publique	10,0	11,1	1,11
46-Professions intermédiaires administratives commerciales entreprises	6,0	7,3	1,21
47- Techniciens	5,6	6,0	1,07
48-Contremaîtres, agents de maîtrise	3,0	2,5	0,84
51-Employés de la fonction publique	10,2	10,8	1,07
54-Employés administratifs d'entreprise	8,5	7,4	0,42
55-Employés de commerce	3,1	3,5	1,83
56-Personnels des services directs aux particuliers	3,8	5,8	1,51
61-Ouvriers qualifiés	16,3	13,2	0,81
66-Ouvriers non qualifiés	9,1	7,2	0,79
69-Ouvriers agricoles	0,1	0,2	1,09
Total	100,0	100,0	1,00

## 2. ÉVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE (RECENSEMENTS DE 1982, 1990 ET 1999)

Variables	1982	1990	1999	indice 1999/1982
Population totale	506207	530 928	562 951	1,11
Hommes				
0-19	75 435	71 609	70 294	0,93
20-39	86 097	89 593	90 373	1,05
40-59	57 286	62 662	70 215	1,23
60-74	22 133	26 562	31 679	1,43
75 et +	7 870	9 759	12 479	1,59
Total	248 821	260 185	275 040	1,11
Femmes				
0-19	72 181	68 387	67 214	0,93
20-39	84 457	87 953	88 842	1,05
40-59	57 435	63 440	72 886	1,27
60-74	27 007	31 727	36 735	1,36
75 et +	16 306	19 236	22 234	1,36
Total	257 386	270 743	287 911	1,12
Étrangers				
Hommes	32 166	25 703	20 772	0,65
Femmes	24 113	20 252	17 862	0,74
Total	56 279	45 955	38 634	0,69
Élèves, étudiants, +15 ans	55 252	66 216	72 263	1,31
Chômeurs				
Hommes	7 496	9 228	13 929	1,86
Femmes	10 576	13 408	17 051	1,61
Total	18 072	22 636	30 980	1,71
Population active				
Hommes	125 603	134 250	138 056	1,10
Femmes	81 540	107 560	121 015	1,48
Total	207 143	241 810	259 071	1,25

CSP-Actifs	1982	1990	1999	indice 1999/1982
Agriculteurs	3 240	2 076	1 523	0,47
Artisans, commerçants	16 692	18 304	15 209	0,91
Cadres	25 120	35 848	44 793	1,78
Intermédiaires	47 916	56 828	66 166	1,38
Employés	58 016	64 120	73 266	1,26
Ouvriers	68 264	62 131	54 587	0,80
Retraités	52 660	68 792	85 716	1,63
Sans activité	233 576	222 766	222 002	0,95

CSP- Ménages				
Agriculteurs	5 660	3 348	2 790	0,49
Artisans, commerçants	37 496	39 972	33 747	0,90
Cadres	63 776	80 332	90 665	1,42
Intermédiaires	90 908	95 216	101 979	1,12
Employés	48 296	47 508	58 333	1,21
Ouvriers	150 464	126 644	110 499	0,73
Retraités	65 412	91 428	107 313	1,64
Sans activité	26 692	31 576	44 113	1,65

## ANNEXE 3

### LE PROCESSUS DE SÉGRÉGATION SOCIO-SPATIALE DANS UNE COMMUNE MOSELLANE

---

Située au carrefour de trois anciennes vallées sidérurgiques lorraines, la commune mosellane étudiée comptait 7 900 habitants en 1999. Son usine sidérurgique, fondée sous l'occupation allemande en 1880, a produit de la fonte jusqu'à la fermeture du site en 1991. Cette petite unité intégrée et autonome<sup>186</sup> employait environ 1 000 salariés ; filiale d'Usinor à un degré éloigné, elle n'est intégrée de plain-pied à la stratégie d'entreprise du groupe sidérurgique qu'à la fin des années 1980. Un siècle durant, l'usine a constitué la première source municipale de revenus et d'emplois, mais aussi le principe organisateur de la ville, selon le modèle paternaliste. Le patronat sidérurgique logeait alors ses salariés dans des « maisons d'usine » et possédait les « économats », magasins où s'écoulaient les salaires gagnés au travail du fer.

En augmentation régulière pendant la première moitié du <sup>xx</sup>e siècle, la population s'accroît massivement à partir de 1960 et jusqu'au début des années soixante-dix : les faubourgs de la ville accueillent alors une partie du personnel de Sollac, dont une usine est construite dans une autre municipalité distante de quelques kilomètres. L'installation d'ouvriers, de techniciens et de cadres de la sidérurgie porte le nombre d'habitants à 14 000<sup>187</sup>. La tendance s'inverse au milieu des années soixante-dix, à l'amorce de la récession économique. La commune perd 31 % de sa population entre 1975 et 1999, au rythme des plans sociaux, des mutations vers les usines de Fos et Dunkerque et, finalement, de la fermeture de l'usine locale. Entre les recensements de 1982 et 1990, le nombre de retraités double. Après la fermeture des hauts fourneaux en 1991, le nombre d'actifs ayant un emploi dans la commune est pratiquement divisé par deux (voir tableau).

En 1999, V. compte 2 492 actifs occupés. La proportion d'ouvriers (49 %) est presque deux fois plus élevée que dans la population active occupée française, tandis que celle des cadres et professions intellectuelles supérieures (3,2 %) est de quatre fois inférieure. La faiblesse de l'effectif des artisans, commerçants et chefs d'entreprise travaillant dans la commune (82, soit en proportion de la population active, près de deux fois moins que pour la ville de Thionville) traduit l'embolie de l'économie municipale. Plus de 19 % des actifs de V. sont au chômage (26 % des femmes), une proportion relativement stable depuis 1990. Depuis la fermeture de l'usine et des activités associées, V. compte très peu d'entreprises et nombre de ses habitants partent chaque jour travailler au Luxembourg. 46 % des chômeurs de V. sont ouvriers et 45 % employés<sup>188</sup>.

Mais le taux de chômage municipal masque le fractionnement de la ville en deux zones distinctes. Le centre social note qu'en dépit d'une nette amélioration sur le marché de l'emploi en 1999, « le taux de chômage reste largement au-dessus de la moyenne nationale, surtout dans le quartier ouest ; les emplois trouvés restent souvent des emplois précaires (contrats aidés, travail temporaire) ou peu valorisants et certains publics restent exclus de la reprise. »

V. est en effet scindée en deux espaces séparés par la voie de chemin de fer. À l'est, la vieille ville appelée « village » où sont groupés les commerces, la mairie, le commissariat, l'école communale et où résident les habitants les plus anciens, généralement des ex-salariés de l'usine locale. À

---

<sup>186</sup> L'usine comportait à la fois une batterie de hauts fourneaux et une agglomération qui les alimentait.

<sup>187</sup> Les chiffres et les données qui suivent sont extraites de « Projet social CAF de la Moselle / CSC "le creuset" 2001 – 2005 », 2001, pp. 29-33 et de Préfecture de la région lorraine, *Principales données socio-économiques. Zone d'emploi de Thionville-Hayange*, mars 2001 ; « Communes... Profils 57 », Insee, recensement de la population 1999.

<sup>188</sup> Chiffres de fin février 2001.

l'ouest, se font face d'un côté des cités ouvrières traditionnelles (maisons d'usine revendues aux ouvriers locaux en 1986) et, de l'autre, une zone d'habitats collectifs : la ZUP, appelée « quartier ouest », dont le petit périmètre regroupe à lui seul 50 % de la population.

Depuis le début des années quatre-vingt-dix, le « quartier ouest » souffre d'une réputation épouvantable dans la région, non seulement à cause d'un trafic de drogue dont les acteurs défraient régulièrement la chronique judiciaire du *Républicain lorrain*, mais aussi parce qu'un taux élevé de délinquance a conduit à plusieurs reprises au « bouclage » spectaculaire du quartier par les forces de l'ordre. Dans l'esprit des habitants des bourgades alentours, le nom même de la ville est désormais associé à ce quartier agité et aux connotations qu'il véhicule : « jeunes Maghrébins », « trafic de drogue », « blocs », « délinquance », « voitures brûlées », etc.

Naguère reconnu pour sa « mixité sociale », le quartier ouest concentre désormais des populations très précarisées : en 1997, les deux tiers des demandeurs d'emploi y résident, la majorité étant d'origine maghrébine, selon la municipalité<sup>189</sup> ; 90 % des ménages sont locataires en HLM (données de 1990) ; 60 % bénéficient de l'Aide personnalisée au logement (APL) ; 27 % des allocataires forment des familles nombreuses, soit dix points de plus que la moyenne mosellane. Le quartier ouest accueille les deux tiers des étrangers recensés dans la commune (27 % de la population du quartier contre 15,8 % pour l'ensemble de la commune). On observe un taux de rotation important marqué par une fuite des ménages les moins dépossédés et par l'entrée de ménages à faibles ressources, à 80 % d'origine étrangère selon la mairie. La délinquance est plus prégnante dans ce quartier que dans le reste de la commune, en particulier le trafic de stupéfiants qui s'était banalisé au point que des vendeurs cagoulés avaient pris l'habitude de négocier leur marchandise sur les trottoirs en plein jour, installés sur des tables de campings. Depuis trois ans, la situation semble toutefois s'améliorer. Le bâti a été largement rénové (900 logements démolis depuis 1983, autant ont été réhabilités) et un programme d'implantation de familles classes moyennes. Inscrit en « Zone de redynamisation urbaine » (ZRU) et classé en « Zone d'éducation prioritaire » (ZEP), le quartier bénéficie d'aides financières importantes. De nouvelles institutions s'y sont implantées (centre social, maison de quartier), des équipements publics ont été installés tandis que se développait une intense activité associative.

### Un processus exemplaire de ségrégation socio-spatiale

Les transformations « des rapports entre les structures de l'espace social et les structures de l'espace physique »<sup>190</sup> survenues depuis trente ans dans le « quartier ouest » de V. montrent de manière exemplaire que la ségrégation générationnelle et ethnique constamment mise en avant par les médias et les habitants eux-mêmes ne constituent que deux aspects particuliers d'un processus plus général de ségrégation socio-spatiale entre fractions d'une même classe.

Le « quartier ouest » s'inscrit physiquement dans un petit périmètre délimité par deux allées bordées d'habitations collectives que domine une « tour » d'une quinzaine d'étages. Ces immeubles avaient été construits à la fin des années cinquante et au début des années soixante pour loger les salariés d'une coopérative de laminage, majoritairement détenue par des capitaux De Wendel, entrée en activité en 1953 dans une commune voisine. Cette entreprise recrute alors une part importante de son personnel ouvrier et technicien hors de la région, notamment en Bretagne et dans le Nord. Dans sa monographie sur la vallée de la Fensch, Pierre Belleville note : « À la base de la politique sociale [de cette entreprise], il y a donc les précautions dans le recrutement, autrement dit le filtrage. Il est toujours pratiqué. Il permet d'éliminer les candidats ayant un passé syndical, si minime soit-il. [...] Les petites annonces figurent dans les adresses que l'on donne au moment de la démobilisation aux engagés de l'armée ou de la marine (depuis plusieurs mois, on fait largement

<sup>189</sup> Carrefour social et culturel « Le Creuset », « Contrat de projet Caisse d'allocations familiales de la Moselle 1999-2001 », 2001, p. 35

<sup>190</sup> « Effets de lieu » in Bourdieu P. (1993), *op. cit.*, p. 159.

appel aux anciens paras). Parallèlement, une partie des cadres est constituée d'officiers - généralement supérieurs - en retraite. »<sup>191</sup>

À cette époque, les locataires des « barres » d'habitations collectives du quartier ouest sont plus jeunes et souvent plus instruits que les résidents du centre ville. La plupart d'entre eux travaillent dans une unité ultra-moderne que tout oppose à la « vieille » usine de V.

Elle est « l'unité moderne, dynamique de l'empire de Wendel, elle pèse directement dans l'économie française et son directeur a su utiliser cette situation pour conquérir une large indépendance, voire pour déterminer en partie la politique de De Wendel », souligne Pierre Belleville<sup>192</sup>. L'unité emploie plusieurs milliers de salariés, vise le marché mondial, produit des aciers à forte valeur ajoutée, développe les technologies les plus sophistiquées ; sa direction tente d'encourager chez les salariés un « esprit d'entreprise » en rupture avec le paternalisme *via* la mise en œuvre d'un « nouveau *management* » (individualisation, « implication », atténuation des divisions hiérarchiques, externalisation des tâches peu rentables). Cette modernisation du paternalisme se traduit également dans le mode de logement du personnel : les habitations du quartier ouest rassemblent dans le même périmètre et parfois dans le même bâtiment toutes les catégories de salariés, même si les cadres et ingénieurs bénéficient d'appartements plus spacieux et mieux aménagés que leurs subordonnés<sup>193</sup>.

Tout au contraire, l'usine de V., souvent décrite comme une « usine familiale » n'emploie qu'un millier de salariés ; ses capitaux furent longtemps détenus par un « petit » patron, avant d'être concentrés dans une société distincte de l'empire De Wendel. Les salariés produisent un matériau de base (des lingots de fonte) circulant sur un marché captif et restreint, selon des méthodes traditionnelles. Recrutés de père en fils dans la ville et ses environs, ils résident dans des cités d'usines, enfilades de maisons individuelles dont le confort, l'aménagement et la surface sont déterminés par la position du locataire sur la grille indiciaire de l'entreprise. La distribution spatiale des logements reproduit les divisions sociales au sein de l'usine : ouvriers et cadres n'habitaient pas dans la même rue.

À V. les deux populations co-existent en s'ignorant. Les habitants de la vieille ville, dépositaires d'un « passé local » et salariés de l'usine locale, ne fréquentent pas les nouveaux venus des « blocs ». Un technicien de l'unité moderne, ancien habitant du « quartier ouest » raconte : « Là [le centre-ville], c'était un monde à part. On ne connaissait pas. Il y avait une frontière. C'était... On n'étaient pas bien vus. On était les nouveaux, avec nos façons de voir, un peu différentes. »<sup>194</sup> De son côté, l'épouse d'un ancien sidérurgiste de l'usine de V. explique à propos des habitants du quartier ouest : « On ne les côtoyait pas ces gens-là »<sup>195</sup>.

À la fin des années soixante-dix, une série de transformations contribue à enclencher un processus de ségrégation socio-économique qui affectera aussi bien le « quartier ouest » que le centre-ville traditionnel.

<sup>191</sup> Belleville (1963), *op. cit.*, pp. 78-79.

<sup>192</sup> *Ibidem*, p. 52.

<sup>193</sup> Un ancien technicien de cette entreprise se souvient : « Dans une ancienne usine De Wendel, chacun était à son rang. C'est-à-dire le contremaître chef devait porter une cravate. Même cadre, je ne portait pas de cravate à X. C'était autre chose. [...] A X, on est tous arrivé d'horizon différents et pas au même indice. Il y avait des gens qui étaient recrutés un peu de partout. C'était pas des locaux. [...] Dans les autres vallées, on était fils de contremaître, on devenait contremaître. C'était l'esprit paternaliste. Sur le train à froid, j'ai pas connu ça. Bon, un ingénieur, on allait pas le tutoyer, mais on avait des relations techniques, on discutait de chose et d'autre, comme avec mes autres collègues techniciens. On faisait du travail ensemble. C'était pas ce système très structuré. Et pour le logement c'était pareil. Il n'y avait pas de rue des cadres, ni de quartier des cadres, ni le quartiers des agents de maîtrise, etc. [...] tout le monde était mélangé. Dans mon bâtiment, ça allait d'ouvrier maghrébin à ingénieur. Je trouve que ça brassait bien. » (Entretien, 6 août 2002).

<sup>194</sup> Entretien, 6 août 2002.

<sup>195</sup> Entretien, 7 août 2002.

La loi sur le regroupement familial votée au milieu des années soixante-dix conduit nombre de femmes et d'enfants maghrébins à rejoindre leurs époux dans les logements du quartier ouest. Le regroupement est aussi l'occasion d'agrandir la famille ; les enfants de la « deuxième génération » naissent et grandissent. Simultanément, les restructurations industrielles favorisent le départ des cadres issus de l'immigration intérieure, puis des jeunes ouvriers locaux sans attache familiale, vers les nouvelles unités sidérurgiques de Fos-sur-Mer et de Dunkerque qui proposent des salaires plus attractifs. Ainsi se conjuguent dans le « quartier ouest » deux phénomènes : multiplication et rajeunissement de la population d'origine maghrébine majoritairement ouvrière ; défection des classes moyennes « établies » et de jeunes ouvriers.

Les années quatre-vingt sont celles du dépeuplement du « quartier ouest » : à l'occasion des plans sociaux mis en place par Sollac, un grand nombre de salariés âgés de 50-55 ans partent en préretraite et quittent le quartier, soit pour rejoindre leur région d'origine, soit pour accéder à la propriété individuelle dans une autre zone de la commune. Alors que décroît la valeur sociale associée à ce lieu de résidence, les habitants des logements collectifs du quartier ouest qui en ont les moyens cherchent à s'installer ailleurs. Pour pallier à l'hémorragie de population, et afin de recouvrer les avantages administratifs associés au statut de commune de plus de 10 000 habitants, les autorités municipales transforment une partie des habitations en logements sociaux. Des familles pauvres, souvent nombreuses, d'origine maghrébine et dont le père est au chômage, sont injectées dans les « barres ». Au début des années quatre-vingt-dix, les boutiques sises au pied des immeubles ferment les unes après les autres. Un incendie criminel, apparemment lié au trafic de stupéfiant, ravage une partie de la « tour » où résidaient des ménages propriétaires. Nombre d'entre eux bradent leurs appartements et quittent le quartier. La valeur immobilière des habitations plonge, entraînant la décote des maisons individuelles situées à proximité, où s'étaient installés d'anciens résidents des immeubles collectifs désireux d'accéder à la propriété.

De leur côté, les salariés de l'usine locale, également poussés vers la préretraite dès le début des années quatre-vingt, rachètent à crédit les maisons d'usine mises en vente à bas prix par l'entreprise à partir de 1986. Des cohortes d'ouvriers inactifs et endettés, désormais propriétaires dans les cités ouvrières socialement très homogènes, vont investir l'essentiel de leur temps, de leur argent et de leur énergie à agrandir, rénover et personnaliser leur logement. L'usine de V., principale source d'emploi de la ville, ferme définitivement en 1991, entraînant la suppression des emplois dérivés de la sidérurgie, la fermeture de nombreux commerces du centre-ville, mais aussi la disparition de l'animation permanente des rues due au rythme des 3 x 8. Beaucoup de jeunes du « village » partent chercher du travail ailleurs, notamment au Luxembourg. La moyenne d'âge des habitants du « village » monte en flèche.

En 1991, les habitants du « quartier ouest » n'ont pas pris part aux luttes menées par les habitants de la vieille ville et des cités ouvrières contre la fermeture de « leur » usine. « On l'a pas trop vécu, ça. Parce que bon, ça ne nous touchait pas. [...] On ne connaissait pas vraiment des gens qui travaillaient là. On suivait aux informations des choses comme ça. » (Habitante du quartier ouest, employée dans la restauration au Luxembourg, entretien du 6 août 2002). Un ancien syndicaliste de l'usine de V. ajoute que les délégués de l'unité moderne n'épaulaient ni ne rendaient visite à leurs collègues en lutte à V. : « On se débrouillait comme des grands tout seuls. »<sup>196</sup>

En une vingtaine d'années, on assiste donc à la différenciation socio-spatiale d'une population ouvrière, salariée dans la sidérurgie, en deux groupes. Dans les logements sociaux du quartier ouest se concentre une population plutôt jeune, d'origine nord-africaine, souvent pauvre, sans emploi, locataire en HLM et dépendante des prestations sociales ; et, symétriquement, se concentre dans le « village traditionnel » et les cités ouvrières, une population âgée, dépositaire du passé municipal, retraitee de l'usine locale, propriétaire, et dont la propriété privée cristallise l'ensemble des investissements.

<sup>196</sup> Entretien, 7 août 2002

V., MOSELLE	1982	1990	1999
Population totale	9 524 (11 560 en 1975)	9 189	7 905
Population étrangère	2 454	2 012	1 251
Population active totale	3 521	3 276	3 089
Population active hommes	2 488	2 035	1 783
Population active femmes	1 033	1 241	1 306
Agriculteurs	0	0	0
Art., comm., chefs d'entr.	96	104	96 dont 88 occupés, soit 3,5 % pop. active occupée 82 emplois occ. dans la commune
Cadres et prof. Int. Sup.	84	88	80 dont 80 occupés, soit 3,2 % pop. active occupée 210 emplois occ. dans la commune
Prof intermédiaires	564	584	484 dont 440 occupés soit 17,6 % pop. act. occupée 390 emplois occ. dans la commune
Employés	764	860	816 dont 628 occupés soit 25,2 % de la pop. act. occ. 431 emplois occ. dans la commune
Ouvriers	1 836	1 452	1440 dont 1220 occupés soit 4 % pop. act. occ. 804 emplois occ. dans la commune
Pop. active occupée totale	3 056	2 668	2 492
Non salariés			129
Total CDI			1 613
Actifs occ. industrie			688
Actifs occ. tertiaire			1 560
Retraités	564	1 052	1 080
Étudiants + 15 ans	944	952	916
Chômeurs	580	608	597
Total emplois commune			1 915
Actifs ayant un emploi dans la commune	1 260	1 016	571
Sans diplôme (+ 15 ans, pop. + 15 ans = 6 259, en cours d'études = 899)			1 645
CEP - BEPC			1 094
CAP - BEP			1 727
BAC - BP			494
BAC + 2			265
SUP			135
Total résidences principales		2 789 (total logements : 3 016)	2 625 (total logements : 2 819)
Logement individuel		1 031	1 072
Logement collectif		1 660	1 441
Propriétaires		1 081	1 235
Locataires		1 614	1 317

Source : Insee, recensement 1999.



NUMEROS DEJA PARUS :  
(téléchargeables à partir du site  
<http://www.cee-recherche.fr>)

- N° 14** *Les seniors et les transferts de compétences dans les TPE et PME d'Auvergne : un état des lieux*  
BRUNO COURAULT, ÉMILIE BOURLIER, PHILIPPE TROUVE  
septembre 2004
- N° 13** *Expérience professionnelle et relations de service. Actes du séminaire Vieillissement et Travail (année 2002)*  
CREAPT-EPHE  
décembre 2003
- N° 12** *Des standards nationaux à l'épreuve d'internet. Sites et offres d'emploi en France, Espagne et en Grande-Bretagne*  
EMMANUELLE MARCHAL, GERALDINE RIEUCAU, DIDIER TORNY  
septembre 2003
- N° 11** *Stratégies contractuelles et gestion de la relation de travail. Pré-enquête sur la constitution d'une base de données de contrats de travail*  
MYRIAM BERNARDI, CHRISTIAN BESSY, CAMILLE CHASERANT, FRANÇOIS EYMARD-DUVERNAY, EMMANUELLE MARCHAL  
juillet 2003
- N° 10** *Conventions et institutions du travail*  
CHRISTIAN BESSY  
mars 2003
- N° 09** *Opinions, attitudes et aspirations des familles vis-à-vis de la politique familiale en France*  
MARIE-THERESE LETABLER, SOPHIE PENNEC, OLIVIER BÜTTNER  
janvier 2003
- N° 08** *Les acquis des opérateurs durant leur parcours professionnel. Actes du séminaire Vieillissement et Travail (mai 2001).*  
CREAPT-EPHE  
décembre 2002
- N° 07** *La Stratégie européenne pour l'emploi : les représentations des acteurs en France*  
JEAN-CLAUDE BARBIER, NDONGO SAMBA SYLLA  
octobre 2002
- N° 06** *Actes du séminaire Travail, citoyenneté et intégration sociale (année 2000)*  
CECILE BARON, PATRICK NIVOLLE  
octobre 2002
- N° 05** *Marchés financiers et licenciements*  
TRISTAN BOYER  
septembre 2002

**N° 04** *La mise en œuvre du programme objectif 3 du Fonds social européen. Contribution aux réalisations, aux résultats et à l'impact du programme en France*

JEAN-CLAUDE BARBIER, avec l'aide de Saïd Adjera, Olivia Blum, Angelina Brygoo, Coralie Pérez, Claude Rack, Françoise Tarquis

**juin 2002**

**N° 03** *Embaucher, sélectionner, valoriser. Les offres d'emploi dans la presse française entre 1960 et 2000*

EMMANUELLE MARCHAL, DIDIER TORNÉ

**avril 2002**

**N° 02** *L'action publique face aux transformations de la famille en France*

OLIVIER BÜTTNER, MARIE-THERÈSE LETABLER, SOPHIE PENNEC, avec la collaboration de Sophie Bontemps et Martine Lurol

**février 2002**

**N° 01** *Les institutions locales et le programme « emplois-jeunes » dans les activités culturelles et socioculturelles*

BERNARD SIMONIN, MARIE-CHRISTINE BUREAU, CORINNE IEHL, BERNARD GOMEL, ELIANE LE DANTEC, VINCENT LEMAITRE, COLETTE LEYMARIE, NICOLAS SCHMIDT

**janvier 2002**