

L'employeur territorial, une notion utile pour comprendre la (dé)structuration de l'emploi

Jean-Luc Deshayes (*)

À la fin des années 1970 et au début des années 1980, l'intérêt pour des analyses localisées de l'emploi augmente. Les réflexions en termes de bassin d'emploi alimentent les travaux des chercheurs en sociologie ou en économie et interagissent avec les politiques publiques. La multiplication des études locales s'accompagne aussi d'un déplacement controversé du regard et des références théoriques. Cet article contribue à ce débat en proposant une grille de lecture organisée autour de la notion d'« employeur territorial ». Le poids des employeurs est resté décisif mais il s'est en partie déporté de l'entreprise vers le marché du travail. Plus ou moins homogène, complémentaire ou coordonné, composé des entreprises, des intermédiaires de l'emploi et des organismes de formation, « l'employeur territorial » devient un passage de plus en plus obligé dans l'attribution des droits à ressources. Il émet un jugement individualisé et de plus en plus localisé de l'employabilité des personnes en opposition à la conquête collective d'un espace de qualification lié à une solidarité salariale interprofessionnelle ou nationale qui avait progressé jusqu'au milieu des années 1970. Il évolue, selon différentes configurations, dans un rapport social territorialisé plus conflictuel et plus ancré historiquement que ne le suggèrent les analyses en termes de bassin d'emploi, de système local d'insertion ou de conventions territoriales. La réflexion s'appuie sur des recherches menées depuis le début des années 1980, dans le bassin de Longwy, longtemps dominé par une activité sidérurgique qui a brutalement disparu, et souvent présenté comme pionnier dans l'expérimentation des dispositifs de reconversion.

À la fin des années 1970 et au début des années 1980, l'intérêt pour des analyses localisées de l'emploi augmente. Les réflexions en termes de bassin d'emploi alimentent les travaux des chercheurs en sociologie ou en économie et interagissent avec les politiques publiques⁽¹⁾. Les lois de décentralisation prolongent ce mouvement. Pour Nicole MAY (1984), la multiplication des études menées à cette échelle ne signifie cependant pas que le niveau local devient plus important ou plus décisif. Elle invite plutôt à être attentif à un déplacement du regard et des références théoriques.

Ces évolutions donnent en effet lieu à des lectures diverses du rôle local des intermédiaires de l'emploi, c'est-à-dire de l'ensemble des

structures publiques et privées qui participent à la mobilisation ou à l'allocation de la main-d'œuvre. Didier DEMAZIÈRE (1996), dans une perspective interactionniste, critique les statistiques par bassin d'emploi qui homogénéisent par des moyennes des espaces hétérogènes et définis *a priori* alors qu'une analyse des systèmes locaux d'insertion suppose une lecture croisée des espaces d'action et de représentation des personnes à insérer, des intermédiaires de l'emploi et des entreprises. Les auteurs conventionnalistes expliquent la réussite parfois paradoxale de certains territoires par des conventions territoriales et une synergie des acteurs favorisées par un capitalisme aux « mondes de production » de plus en plus diversifiés (SALAIS, STORPER, 1993). L'école de la régulation s'interroge sur les échelles de décision pertinentes dans le capitalisme flexible, entre local et global. Dominique GAMBIER et Michel VERNIÈRES (1985) expliquent ainsi que le niveau local est particulièrement important pour repérer les stratégies d'entreprises, l'articulation des systèmes d'emploi avec d'autres systèmes locaux (dont les systèmes de formation), autant de variables souvent oubliées dans l'analyse du fonctionnement du marché du travail.

(*) Laboratoire lorrain de sciences sociales (2L2S); jean-luc.deshayes@univ-lorraine.fr

(1) Les comités de bassin d'emploi sont des structures créées dans les années 1980, sous le nom de « comités locaux pour l'emploi ». La loi les définit comme « des instances locales d'animation du dialogue social, de concertation et d'action dont l'objectif est de contribuer à l'amélioration de la situation locale de l'emploi et du développement local des territoires » (cf. circulaire DGEFP n° 2004-007 du 16 février 2004 relative aux comités de bassin d'emploi et au comité de liaison des comités de bassin d'emploi; disponible en ligne à l'adresse : <http://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/05042004/A0060017.htm>; consultée le 28 novembre 2013).

Henri COING⁽²⁾ (1982) met en garde contre des représentations trop homogénéisantes et trop coopératives. Il dénonce le mythe de marchés locaux du travail néoclassiques parfaits, dont les ajustements – demande-offre d'emploi et formation – offrirait une réponse efficace aux impasses d'une régulation nationale devant la montée du chômage. Pour lui, ce sont des rapports de force globaux et locaux qui sont en jeu : les déséquilibres ne sont pas des accidents mais des éléments structurants du capitalisme. La GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et/ou des compétences, prévisionnelle et / ou concertée) par bassin d'emploi est moins un outil de réduction des désajustements du marché du travail qu'un processus d'assignation des « moins employables » à des postes disqualifiés.

Il rejoint alors MAY (1984). Pour elle, les lectures localisées de l'action des intermédiaires de l'emploi doivent aider à comprendre les rapports entre main-d'œuvre et territoire à partir des transformations du système productif, des conditions de mobilisation et d'usage de la force de travail et de celles de sa reproduction. Le territoire n'est pas un résidu, une identité, une réserve. Il n'échappe pas aux grands mouvements structurels. Il a à voir avec des rapports au travail plus généraux. Il ne doit pas être étudié comme symptomatique de processus économiques et sociaux globaux, résultat de l'impact de mécanismes structurels, en le mutilant de ses propres forces et conditions sociales de transformation. Ce qui est en jeu dans la constitution du local, c'est la capacité jamais donnée ni acquise des agents individuels et collectifs à produire ou à se saisir de nouvelles structures pour peser sur et maîtriser au moins partiellement des mouvements qui œuvrent à des échelles différentes, nationales ou internationales pour certains d'entre eux.

Nous souhaitons contribuer à cette réflexion à partir d'une notion, celle d'employeur territorial qui entend répondre au déplacement, depuis la fin des années 1970, du lieu du jugement de l'employabilité de l'employeur-entreprise vers un ensemble hybride d'institutions publiques et privées (voir encadré 1). Il ne s'agit pas seulement de sous-traitance ou de co-traitance du recrutement par ou avec des structures spécialisées. Ce sont les acquis des luttes pour les institutions du salariat : salaire à la qualification, cotisations sociales et sécurité sociale, indemnisation du chômage, droit du travail, représentation des salariés dans les entreprises, qui sont

(2) En 1966, Henri Coing propose dans son ouvrage *Rénovation urbaine et changement social : l'îlot n° 4 (Paris 13^e)* (Paris, Les Éditions ouvrières) une analyse approfondie des transformations sociales et urbanistiques de l'îlot 4 du XIII^e arrondissement parisien. Cette étude est originale par son caractère ethnographique. En 1982, *La ville, marché de l'emploi* (voir bibliographie de fin d'article) se présente comme un outil d'analyse destiné à saisir précisément les rapports entre l'entreprise, le marché du travail et la ville.

en jeu⁽³⁾. Le mouvement syndical des années 1950-1970 a obtenu, dans les conventions collectives, une reconnaissance de la qualification des salariés liée aux postes de travail. L'emploi est alors le support des droits salariaux. Dans les marchés internes ou professionnels de grandes entreprises ou de branches qui leur garantissent une carrière, la qualification est même devenue indirectement celle des personnes. Cela ne vaut pas pour tous les secteurs, mais la dynamique de l'emploi a ainsi contribué, par l'instauration de tarifs, de règles de mobilité, d'embauche et de licenciement, à marginaliser le marché du travail (FRIOT, 2012b)⁽⁴⁾.

Depuis les années 1980, le poids des employeurs reste décisif mais il s'est progressivement déplacé de l'entreprise vers le marché du travail⁽⁵⁾. La maîtrise du nombre, de la localisation et de l'attribution des postes de travail reste certes l'apanage des employeurs qui louent la force de travail mais ce n'est plus seulement dans l'entreprise que se joue la carrière. Les conflits du travail se déplacent en partie de la conquête de droits collectifs vers l'amélioration des droits individuels pour réduire la « distance à l'emploi ». Ils opposent des dispositifs présentés comme une sécurisation individuelle des parcours professionnels par l'intermédiation du marché du travail (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, obligation de résultat du service public de l'emploi, activation des chômeurs et des indemnités de chômage, formation tout au long de la vie) à une sécurité sociale professionnelle qui préserverait salaire et qualification entre deux emplois (HIGELÉ, 2011). Plus ou moins homogène, complémentaire ou coordonné, composé des entreprises, des intermédiaires de l'emploi et des organismes de formation, cet employeur étendu que nous proposons de nommer « territorial » devient un passage de plus en plus obligé dans l'attribution des droits à ressources. Il émet un jugement de proximité individualisé de l'employabilité des personnes en opposition à la conquête collective d'un espace de qualification lié à une solidarité salariale qui avait progressé jusqu'au milieu des années 1970. Il est aussi « territorial » car l'espace où se joue la relation de la main-d'œuvre

(3) Une partie de ces réflexions, menées notamment dans les séminaires de l'Institut européen du salariat (<http://www.ies-salariat.org/>), a fait l'objet d'une première écriture dans deux notes de l'IES : DESHAYES J.-L. (2010a), « D'un territoire conquis à un local octroyé, la constitution d'un employeur territorial dans le bassin de Longwy », *Les notes de l'IES*, n° 9 et DESHAYES J.-L. (2011), « L'emploi aux frontières, révélateur des nouvelles frontières de l'emploi », *Les notes de l'IES*, n° 22.

(4) Cf. p. 71 : « C'est sur la base d'une fermeture de la branche (banque) ou de l'entreprise qu'elle soit paternaliste (sidérurgie) ou à statut (SNCF, EDF) que pour le personnel permanent, statuts et dispositifs conventionnels ont dressé des hiérarchies de qualification et y ont fait correspondre des grilles de salaires respectées par les employeurs. »

(5) Le marché du travail est donc une construction sociale conflictuelle.

Encadré 1

Littérature grise mobilisée

Nous proposons ici une synthèse des recherches que nous avons menées des années 1970 aux années 2000, dans des univers variés : entreprises sidérurgiques, stages de reconversion, stages d'insertion, entreprises multinationales, associations, syndicats, espaces du travail frontalier. Les rapports ci-dessous sont consultables, après demande et sous réserve de disponibilité, auprès de l'auteur de l'article.

Charrasse D., Deshayes J.-L. (1989), *Rites de la crise et crise des rites dans les mines et la sidérurgie lorraine*, sous la direction scientifique de G. Noirielle et F. de Chassesey, Rapport pour la Mission du patrimoine ethnologique, Nancy, LASTES Nancy-II.

Deshayes J.-L. (1995), *Filiations et ruptures intergénérationnelles dans le bassin sidérurgique de Longwy*, Thèse de doctorat en sociologie, sous la direction de J.-P. Terrail, Université Nancy-II.

Belkacem R., Charlier M., Deshayes J.-L., Hirlet P. (1999), *Les intermédiaires de l'emploi dans le bassin transfrontalier de Longwy*, Rapport final pour l'Institut lorrain des sciences du travail, de l'emploi et de la formation.

Zimmerman J.-B. (coord.), Bennoui M., Deshayes J.-L., Guendouz M. (collab.) (1998), *Constructions territoriales et dynamiques productives*, Rapport final pour le Commissariat au Plan, ERGEA (Équipe de recherche du département de gestion des entreprises et des administrations), Longwy.

Deshayes J.-L. (dir.), Balzani B., Barnier L.-M., Bouret J., Durieux S., Friot B., Stroesser F. (2000), *Logiques nationales et transnationales dans la participation associative à une situation de reconversion : l'exemple de Longwy*, Rapport final et note de synthèse pour la Mire (Mission recherche).

Deshayes J.-L. (2004), *Les territoires de l'éducation et de la formation des enfants d'une génération de sidérurgistes du Bassin de Longwy*, Rapport de recherche pour les ministères de l'Éducation nationale, de la Recherche et de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement.

Deshayes J.-L. (coord.), Kratz R., Fériel É., Mbaye P., Hirlet P., Gillet M., Khristova A., Nosbonne C., Wojcik M.-H. (2014, à paraître), *Transferts de qualifications transfrontalières*, Recherche en cours avec le soutien de la MSH (Maison des sciences de l'homme) Lorraine, de l'Orefq (Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications de Lorraine), de l'équipe de recherche de l'IRTS (Institut régional du travail social) de Lorraine.

à l'entreprise révèle des profils complexes de travailleurs, avec des entreprises dominantes et des entreprises dominées, des structurations passées et une réinterprétation continuelle des catégories et des supports de reproduction de la main-d'œuvre. Le rapport social territorialisé

dans lequel il s'inscrit est ainsi plus conflictuel que ne le suggèrent les analyses en termes de bassin d'emploi, de convention territoriale ou de système local d'insertion.

Nous essaierons de montrer comment la notion d'employeur territorial peut être heuristique, en analysant sa construction progressive et ses configurations successives avant d'en préciser les caractéristiques et les enjeux à partir d'un terrain privilégié, le bassin de Longwy, de la sidérurgie à la reconversion⁽⁶⁾.

Les configurations successives de l'employeur territorial dans un laboratoire en reconversion industrielle

L'analyse de la (dé)structuration de l'emploi dans le bassin de Longwy (voir encadré 2) permet de montrer comment la relation salariale dépasse progressivement les frontières juridiques de l'établissement, pour intégrer des dispositifs publics et privés de formation, de reconversion et de recrutement. Dans la sidérurgie longovicienne, la période 1950-1975, qui précède les fermetures d'usines, se caractérise par une progression de la socialisation du salaire. Elle réduit, sous l'influence des luttes syndicales, la dépendance locale en instituant progressivement des règles nationales d'élaboration des salaires et la cotisation sociale comme fondement de la protection collective⁽⁷⁾. La mobilisation ouvrière contre les fermetures d'usines de la fin des années 1970 et du début des années 1980 permet encore aux sidérurgistes du bassin de Longwy d'obtenir des protections ayant des répercussions nationales. Le rapport de force de la période précédente se manifeste notamment dans la possibilité conquise par les sidérurgistes de conserver leur salaire jusqu'à la retraite⁽⁸⁾. Mais dans le même temps, les réponses des politiques de discrimination positive participent au retour de critères divisant les salariés en une pluralité de systèmes de ressources qui affaiblissent la précédente construction. La reconversion des années 1980-1990 confirme ces tendances avec l'introduction de conditions d'appartenance territoriale – bassin

(6) Cette analyse s'inscrit dans le courant des sciences sociales qui fait preuve d'un souci d'historicisation et de contextualisation : les phénomènes sociaux sont saisis dans leur genèse et leur configuration spatiale. Toutefois, dans le cadre de cet article, la démonstration privilégie des moments clés et des exemples précis à une présentation plus exhaustive.

(7) Ajoutée au salaire direct par la cotisation sociale, la partie socialisée du salaire représente 40 % du salaire total.

(8) Les mesures d'âge se traduisent par des cessations anticipées pour les agents de plus de 55 ans et des dispenses d'activité pour les agents de 50 à 55 ans.

en reconversion – à côté des conditions d'âge, de sexe et de secteur d'activité. Trois configurations successives, liées la fermeture des usines sidérurgiques, à l'accueil de firmes multinationales et aux évolutions des politiques publiques vont contribuer, selon nous, à l'émergence et à la consolidation d'un employeur territorial.

Encadré 2

Présentation du bassin de Longwy

Le bassin de Longwy est un terrain d'observation «privilegié» par la domination passée de l'activité sidérurgique et par la brutalité des changements qui s'y sont opérés depuis plus de trente ans. Les nombreuses décisions de fermetures d'usines entre la fin des années 1970 et la fin des années 1980 y ont réduit le nombre de sidérurgistes de 24 000 en 1955 à 0 en 2006. Les luttes des travailleurs à la fin des années 1970 et au début des années 1980 ont fait de Longwy un des symboles de la résistance ouvrière avec un très grand et durable retentissement national. Le bassin de Longwy est souvent présenté comme pionnier dans l'expérimentation de dispositifs de reconversion (congé formation-conversion, bilans de compétences, gestion prévisionnelle des emplois). La coordination d'un système d'aides très favorable à l'installation d'entreprises a été pilotée localement par une mission interministérielle dans un espace renommé Pôle européen de développement (PED) entre le milieu des années 1980 et la fin des années 1990. La présence transitoire de firmes multinationales (JVC, Panasonic, Daewoo) et le développement du travail frontalier en direction de la Belgique et du Luxembourg depuis les années 1990 (entre 1975 et 2012, le nombre de travailleurs frontaliers longoviciens passe de 6 000 à plus de 17 000 en 2012; il concerne près de la moitié de la population active de la zone d'emploi), témoignent surtout de l'influence des stratégies du capital sur les conditions de localisation de la main-d'œuvre. Depuis 2000, le taux de chômage, calculé par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) à l'échelle des zones d'emploi, s'est maintenu au-dessus des taux régionaux (11 % contre 9 % en 2009). Parmi les demandeurs d'emploi, les effectifs les plus importants sont ceux des employés qualifiés et non qualifiés. Les ouvriers qualifiés et non qualifiés y occupent une proportion plus élevée que dans la moyenne régionale⁽¹⁾.

(1) Source : Observatoire régional de l'emploi, de la formation et des qualifications de Lorraine, «Appariement entre offre et demande d'emploi sur la zone de Longwy», *OREFQ territoires*, n° 2, décembre 2010; disponible en ligne à l'adresse http://www.orefq.fr/upload/document/TABLEAU_BORD/DIAGNOSTICS_TERRITOIRES/OREFQ_territoires_LONGWY.pdf; consulté le 28 novembre 2013.

La gestion des sureffectifs, première sous-traitance locale de la reconversion

Les congés formation-conversion (CFC), étudiés par Philippe MÉHAUT et Marie-Claire VILLEVAL (1986) et David CHARRASSE (1989), sont une première illustration de cette fragilisation locale des institutions du salariat. La référence à un droit à la reconversion apparaît au moment où la convention générale de protection sociale (CGPS) de juillet 1984 – signée conjointement par les représentants de la profession sidérurgique et ceux des organisations syndicales – est considérée à Longwy comme l'échec définitif du conflit sidérurgique.

Fin 1984, la Division Unimétal Conversion (DUC, service d'Unimétal) recueille les listes des salariés de l'entreprise dont le poste va être supprimé. Ceux-ci sont affectés à des tâches annexes, entre travail et occupation, sans concurrence avec les sous-traitants. Les sidérurgistes de la DUC ne sont plus sidérurgistes à part entière. Ils peuvent facilement être mis en congé d'Unimétal pour suivre un cycle de formation-conversion (CFC). Si la fonction de formation reste gérée par une cellule hiérarchique spécialisée qui dépend de la direction formation d'Unimétal Longwy, la formation du personnel en CFC est, quant à elle, distinguée de la formation interne car menée en liaison avec les instances publiques chargées de suivre les mesures de reconversion (pôle de conversion⁽⁹⁾ de Briey).

L'enjeu est dans la poursuite ou non, y compris dans le licenciement, de la gestion plus ou moins statutaire de l'emploi. L'organisation de la transition vers un autre rapport salarial se fait dans un rapport de force qui garde des traces de la sidérurgie : le contrat de travail n'est pas suspendu, la responsabilité de l'entreprise dans le reclassement est affirmée. Mais les CFC, nouvelle modalité de la gestion des transitions au sein du salariat impliquant entreprises et pouvoirs publics, sont avant tout un nouveau moyen de mise en place d'une phase menant à la rupture des liens entre les salariés et leur entreprise d'origine. L'écartement physique devient la condition de la fermeture effective de secteurs entiers de l'usine et un préalable à l'extériorisation de la main-d'œuvre.

Les CFC s'inscrivent dans ce processus global. Comme nous le montrons par la suite, l'accès y est résiduel. Et ils contribuent eux-mêmes à une réinscription différenciée qui ne se révèle qu'à l'issue de la période. À la différence des conventions précédentes, les CGPS de 1984 et de 1987 offrent à l'employeur la possibilité de jouer sur la composition de son personnel de manière active. Un OS (ouvrier spécialisé) a deux fois plus de chances qu'un OP (ouvrier professionnel) de devenir stagiaire.

(9) Les pôles de conversion sont des espaces d'action des politiques publiques inventés par le gouvernement Mauroy en 1984 pour combattre la crise dans les bassins industriels.

Les contenus proposés diffèrent et contribuent à une dissolution et à une dispersion d'un collectif de travail qui partageait encore largement un mode de vie et une culture communs⁽¹⁰⁾. La formation⁽¹¹⁾ vise surtout à transformer les anciens sidérurgistes en futurs demandeurs d'emplois *via* des techniques d'aide à la recherche d'emploi : évaluation personnelle, projet, orientation, outil d'individualisation, de responsabilisation du stagiaire avec prise en compte d'informations sur la vie privée et constitution d'un portefeuille de compétences. Pour Philippe MÉHAUT et Marie-Claire VILLEVAL (1986), on a affaire plus à une construction conjointe des branches, qui manifestent un rejet de la main-d'œuvre et de l'État, qu'à un dispositif articulé sur des sphères d'embauche potentielles. Un quart par exemple des reclassements ont été faits dans un milieu très éloigné de l'univers sidérurgiste, celui des artisans et commerçants. La formule de la capitalisation a été privilégiée : le congé est transformé en une aide au départ qui représente la même somme que celle qui aurait été touchée pendant les deux ans du CFC mais le lien salarial avec l'entreprise est rompu plus rapidement et l'accès à la formation abandonné. Beaucoup d'emplois, moins qualifiés, plus précaires, moins rémunérés, ont été proposés dans des petites et moyennes entreprises (PME) (DE CHASSEY, 1988).

Ainsi s'organise un *artefact* de marché où s'effectue, sous le contrôle de la cellule de conversion, un ajustement demande / offre de formation. Un financement mixte est réparti entre des organismes qui ne se limitent pas aux seules écoles professionnelles – réunies en association pour la formation et l'orientation –, qui sont habituellement utilisées par les responsables sidérurgiques. Le service formation d'Unimétal et l'École des maîtres ouvriers de la métallurgie ne suffisent plus, des relais Greta-Afpa⁽¹²⁾ sont nécessaires. On aboutit alors à un dispositif composite, administré en interne et largement sous-traité, contrôlé par la sidérurgie mais largement investi, pour le financement, par des acteurs venus du secteur public dans un espace médian, lieu de sélection et d'exclusion. Cette

première configuration est très liée au rapport de force établi dans la sidérurgie.

L'adaptation locale de la main-d'œuvre, deuxième acte de l'employeur territorial

À la fin des années 1980, il ne restera, dans le bassin de Longwy, pratiquement plus aucune entreprise sidérurgique. Le Collège européen de technologie⁽¹³⁾ constitue la deuxième étape de l'institution d'un employeur territorial en réunissant, dans une perspective d'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins des entreprises, l'ensemble des opérateurs publics, privés et associatifs de formation des trois pays travaillant dans la zone. Une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, engagée dans le bassin de Longwy dès le début des années 1990, repose sur la conduite simultanée et le rapprochement des prévisions d'offres d'emplois et des résultats de bilans de compétences auxquels sont systématiquement soumis les demandeurs d'emploi. Pour ses promoteurs, il s'agit de répondre aux besoins des entreprises à partir des ressources du marché du travail local, en mettant en place, si besoin, les formations d'adaptation nécessaires pour aider à un meilleur reclassement des demandeurs d'emploi. L'implantation vivement encouragée par les pouvoirs publics de l'entreprise Daewoo, spécialisée dans la production de tubes cathodiques pour téléviseurs – une des installations « phares » s'inscrivant dans le paysage de la reconversion ou du développement du bassin de Longwy au milieu des années 1990 – illustre cette seconde configuration. Elle a un effet structurant par le nombre d'emplois créés, par la proportion élevée de jeunes dans les embauches, par les segments de main-d'œuvre visés, par le nombre d'intermédiaires de l'emploi impliqués et enfin, par les modalités particulières de partage des tâches mises en œuvre. L'entreprise ouvre en 1994 et ferme en 2003.

Deux phases se succèdent dans le recrutement opéré par Daewoo. La première est dominée par un travail important de l'agence locale pour l'emploi (ALE), plus ou moins pris en compte par l'entreprise, la seconde par un prérecrutement confié à l'agence d'intérim Adecco. Dès décembre 1994, une série de réunions est organisée entre Daewoo et les représentants du Pôle européen de développement, du conseil régional, de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), de l'ANPE et du Collège européen de technologie. L'entreprise est représentée auprès des pouvoirs publics par une équipe composée de managers coréens et de cadres français récemment recrutés connaissant encore mal les spécificités locales. L'objectif est à la fois

(10) Voir les travaux de Gérard NOIRIEL, Christian de MONTLIBERT, Michel PINÇON et Jean-Luc DESHAYES référencés dans la bibliographie.

(11) Le pourcentage de stages certifiés par un diplôme est resté inférieur à 10 % selon CHARRASSE (1989).

(12) Un Greta est un « groupement d'établissements publics d'enseignement qui mutualisent leurs compétences et leurs moyens pour proposer des formations continues pour adultes. Il s'appuie sur les ressources en équipement et personnel de ces établissements pour construire une offre de formation adaptée à l'économie locale » (Source : education.gouv.fr, « La formation continue des adultes à l'éducation nationale » : <http://www.education.gouv.fr/cid50753/la-formation-continue-des-adultes-a-l-education-nationale.html> ; consulté le 28 novembre 2013). L'Afpa est l'association pour la formation professionnelle des adultes (pour en savoir plus, voir le site <http://www.afpa.fr/> ; consulté le 28 novembre 2013).

(13) Le Collège européen de technologie (CET) est créé en 1991 pour accompagner la formation initiale et continue, la recherche et le transfert de technologies.

de préciser le calendrier et la nature des embauches envisagées et de mettre au point les mesures d'accompagnement jugées nécessaires pour satisfaire aux 610 recrutements prévus fin 1996. À l'ALE de Longwy, 288 demandeurs d'emploi présentent le profil général requis par l'entreprise (c'est-à-dire un CAP-BEP⁽¹⁴⁾ du domaine industriel). Une évaluation du potentiel de main-d'œuvre, élargie aux niveaux de diplômes proches ou de spécialités voisines, ainsi qu'aux bassins d'emploi limitrophes, est opérée. Pour ce recrutement, 450 mesures d'aide à l'emploi ou à la formation (aide au premier emploi des jeunes ; stage d'accès à l'entreprise ; contrat de retour à l'emploi ; stage d'insertion et de formation à l'emploi ; crédit formation individualisé ; etc.) sont débloquées par les pouvoirs publics.

Dans la première phase, Daewoo refuse une centralisation des candidatures et un prérecrutement par l'ALE et tarde à transmettre un profil détaillé des postes. Pour mobiliser les demandeurs d'emploi longoviciens, l'ALE les convoque massivement au cours du second trimestre 1995 puis étudie leurs dossiers qu'elle transmet ensuite à Daewoo. D'autres acteurs, notamment les municipalités ou des associations, interviennent directement auprès de l'entreprise. L'ALE vérifiera après coup si les recrutements réalisés par Daewoo rentrent dans les critères d'attribution des mesures d'aide mobilisées. De nombreux demandeurs d'emploi ont été embauchés dans cette première période. Les critiques sur un recrutement mal conduit sont très nombreuses. Elles révèlent des positions certes différentes mais dominées par une conception restrictive et individuelle de l'employabilité. Monsieur Reverchon, conseiller pour les relations humaines de Daewoo depuis quelques mois, ancien directeur des ressources humaines (DRH) dans la sidérurgie locale et chargé de mission au PED, expose publiquement ses critiques dans un article du journal local, le *Républicain lorrain*⁽¹⁵⁾ : « Dès l'origine, il y a eu un manque de discernement dans le recrutement, tout s'est fait trop vite et sans sélection, on n'embauche pas 600 personnes en six semaines. Il manque 70 personnes à chaque début de poste. » La secrétaire locale de la branche métallurgie de la CFDT⁽¹⁶⁾, soucieuse de développer une socialisation syndicale dans l'entreprise, l'approuve dans ce même article : « Cela a été géré de manière catastrophique, et l'ANPE de Longwy est plus responsable que les Coréens. »

Dans une seconde phase, à compter de juillet 1996, l'agence d'intérim Adecco, dont le directeur local deviendra ensuite le DRH de Daewoo, est mobilisée. Suivant une première modalité de collaboration, seules les candidatures pour

lesquelles l'ALE s'est assuré auparavant qu'elles correspondent bien à la demande de l'entreprise, seront transmises à Adecco, qui a pour mission de sélectionner les candidats par entretien avant une ultime entrevue réalisée par Daewoo. Devant cette débauche de filtres successifs, à compter de décembre 1996, l'ALE cesse ses entretiens téléphoniques avec les candidats potentiels et leur demande de s'adresser directement à Adecco. Les dossiers qui parviennent directement à Daewoo sont transmis à l'agence d'intérim. Une fois leur candidature avalisée par Adecco et par Daewoo, les personnes retenues commencent une période d'intérim d'un mois dans l'entreprise, suivie, si tout se passe bien, par une seconde période d'intérim plus longue. C'est seulement à l'issue de ces deux périodes que les candidats seront intégrés définitivement dans l'entreprise. Une véritable gestion organisée de la main-d'œuvre s'est opérée, de manière à permettre à l'entreprise de disposer d'un choix élargi aux différentes agences pour l'emploi de la région.

Dans la première période, le recrutement local privilégie les diplômes non spécifiquement industriels (gamme beaucoup plus étendue et moins exigeante de spécialités). À l'inverse, les recrutements extérieurs, plus fréquents d'ailleurs dans les phases d'embauche moins intenses, sont des recrutements spécialisés. Les embauches de la deuxième période sont, quant à elles, moins nombreuses. Les mêmes tendances s'y retrouvent. Et les plus diplômés sont proportionnellement davantage recrutés à l'extérieur du bassin de Longwy. Plus précisément, dans ce bassin, les embauches concernent principalement les titulaires de CAP, y compris non-industriels, et les non-diplômés, tandis que, pour les personnes n'habitant pas autour de Longwy, elles privilégient les BEP, les baccalauréats professionnels industriels et les BTS⁽¹⁷⁾. La quasi-totalité des contrats aidés dont a bénéficié Daewoo ont été signés dans la première période. Le recrutement par Adecco dans la seconde les a en effet légalement empêchés, malgré le souhait de l'entreprise intérimaire. Au total, 97 contrats initiative emploi (CIE) et 94 aides au premier emploi jeune (APEJ) ont été répertoriés, soit 191 mesures. La répartition spatiale des contrats aidés est conforme à la répartition spatiale de l'ensemble des recrutements, locaux comme extérieurs, pour l'APEJ mais très favorable à la zone d'emploi pour les CIE. Ces données confirment que le recrutement local a été plus ouvert dans la première période à des salariés demandeurs d'emploi dont les caractéristiques sont plus éloignées des profils mis en avant par l'entreprise, mais éligibles aux aides à l'emploi. Ainsi se dessine une configuration spécifique de l'employeur territorial articulée au nomadisme des firmes (ZIMMERMANN, 1998).

(14) Certificat d'aptitude professionnelle; brevet d'études professionnelles.

(15) *Le Républicain lorrain*, 30 mars 1997.

(16) Confédération française démocratique du travail.

(17) Brevet de technicien supérieur.

Troisième acte : mise en cohérence locale, puis marchandisation partielle

À la fin des années 1990, une troisième configuration s'installe. Elle témoigne d'un effort de coordination de l'action publique et de ses évolutions contrastées, à un moment où, dans le bassin de Longwy, la cohérence du bassin d'emploi est de plus en plus fragilisée par le travail frontalier qui concerne près de la moitié des salariés.

La démarche de diagnostic expérimentée dans le bassin de Longwy est généralisée nationalement. Le principe de la territorialisation impulsé par l'État est légitimé par une meilleure utilisation des fonds puisque les acteurs sont plus proches du terrain. En 1997, par exemple, six mesures d'aides discriminatoires à l'emploi sont mises localement dans un pot commun avec une relative souplesse d'utilisation et avec vocation à s'inscrire dans une démarche de territoire (dans laquelle sont précisés une méthodologie d'action, un ensemble de démarches et une globalisation des aides). De nombreuses structures sont alors concernées : coordinateurs emploi-formation, services publics de l'emploi locaux, agences locales pour l'emploi, Afpa, direction régionale du travail. L'action des préfets de région, des missions locales et de partenaires spécifiques (associations représentant les handicapés, travailleurs sociaux du conseil général gérant le revenu minimum d'insertion [RMI], acteurs économiques, centre d'information et d'orientation [CIO], Greta, Éducation nationale) se déroule sur l'année et s'inscrit dans des périmètres proches des zones d'emploi de l'Insee. La préfecture de la région Lorraine met en place une cellule d'appui aux démarches entreprises par les bassins d'emploi en 1997.

Cependant, si les politiques restent territorialisées, le lien au territoire des acteurs qui le mettent en œuvre se relâche partiellement. Les opérateurs du marché du travail, notamment les sous-traitants privés et associatifs, sont soumis à une logique marchande de plus en plus prégnante qui les conduit à se concentrer et à développer des actions qui restent localisées, mais selon des procédures de plus en plus normalisées et standardisées, et dans des espaces moins corrélés à leur ancrage local.

Le service public de l'emploi évolue dans ses modes de gestion et dans la relation qu'il entretient avec des agences privées, de l'intérim aux sociétés d'aide à la reconversion (Sodie⁽¹⁸⁾) ou aux sociétés spécialisées dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Les politiques publiques ont alterné, depuis le début des années 2000, des phases de soutien et des phases de retrait à la création

d'emplois associatifs (BÉRAUD, EYDOUX, 2009⁽¹⁹⁾). Des prestataires privés marchands ont peu à peu investi les sessions d'accompagnement ou de formation destinées à des publics « éloignés de l'emploi », habituellement assurées par des associations.

Plus ou moins homogène, complémentaire ou coordonné, composé d'entreprises, d'intermédiaires de l'emploi et d'organismes de formation, actifs localement mais œuvrant à des échelles variables, l'employeur territorial est devenu, en un peu plus de trente ans, un passage de plus en plus obligé dans l'attribution des ressources à une fraction de main-d'œuvre oscillant entre chômage, inactivité et emploi. Ce récit confirme aussi que la société locale cesse progressivement « d'être parcourue, dessinée, délimitée, par une forme sociale spécifique » (JOLLIVET, 2003, p. 43) (même si elle reste dépendante de la société tout entière) liée à l'activité sidérurgique et au rapport de force qui la structurerait et, par voie de conséquence, de secréter des institutions *sui generis*. Les quatre orientations relevées par Mathieu BÉRAUD et Anne EYDOUX (2009) dans les réformes du Service public de l'emploi (SPE) – décentralisation, marchandisation et concurrence, coopération et rapprochement entre institutions, mise en place d'une politique de la performance – ne relèvent pas, en effet, d'une impulsion locale (même si elles doivent tenir compte des rapports sociaux territorialisés). La mise en évidence de ces configurations successives invite à préciser l'intérêt, les conditions d'utilisation et les enjeux de la notion d'employeur territorial.

L'intérêt de la notion d'employeur territorial pour comprendre la (dé)structuration de l'emploi

On ne peut résumer de façon simpliste la notion d'employeur territorial à la présence d'un employeur caché derrière chaque institution. Elle correspond de fait au déplacement, dans le rapport de force, du « pôle » de l'emploi vers le marché du travail. L'employeur-entreprise ne disparaît pas. Il cohabite avec un ensemble hybride d'institutions, non sans tensions ni résistances. Mais le conflit se déplace en partie de la conquête de droits collectifs liés au poste de travail vers l'obtention de droits individualisés sur le marché du travail.

(18) Les Sodie (initialement Sodis), sociétés d'industrialisation dédiées à la reconversion sidérurgique, ont été créées en 1983. Elles se sont ensuite diversifiées dans le reclassement et le placement des demandeurs d'emploi.

(19) Cf. p. 17 : « L'introduction graduelle de la concurrence, renforcée par l'interprétation française du droit communautaire, considérant que l'accompagnement, le placement et la formation professionnelle des chômeurs relèvent du marché, a modifié les relations entre commanditaires et prestataires et affecte les sous-traitants et cotraitants. »

Une réintroduction sélective du marché du travail

La relation de subordination salariale dépend toujours *in fine* des employeurs-entreprises qui dominent le système local d'emploi et restent décisionnaires pour tout ce qui relève des licenciements ou des recrutements. Mais la dynamique en cours fragilise les marchés internes. Les fermetures d'usines sidérurgiques ont ainsi accompagné une réorganisation du procès de travail qui concerne tout le personnel du groupe. Avec les CFC, l'entreprise sidérurgique cherche en priorité à rompre le lien salarial pour une partie de ses effectifs. Les situations des salariés de Daewoo ont oscillé, pour la plus grande partie d'entre eux, entre stages d'insertion, embauche plus ou moins aidée, précaire ou durable, et plan social. L'ancrage local de l'employeur territorial est cohérent avec un capitalisme nomade a-territorial qui a besoin paradoxalement de relais locaux au moins transitoires.

L'employeur territorial participe alors au tri de la main-d'œuvre et à la conditionnalité de ses ressources. Il concerne en priorité les plus déclassés qu'il contribue à stigmatiser. L'analyse du devenir des enfants nés au début des années 1970 de parents sidérurgistes nés entre 1930 et 1945 le confirme (DESHAYES, 2004). Les emplois situés au Luxembourg représentent plus du tiers des emplois de ce groupe d'âge, le bassin de Longwy un peu moins d'un tiers. Les premiers sont davantage des emplois de cadres, professions intermédiaires, employés administratifs du privé et d'ouvriers qualifiés; les seconds des emplois administratifs publics, de services aux particuliers, de commerce ou d'ouvriers non qualifiés. Ces données proposent une lecture segmentée de l'accès à l'emploi frontalier⁽²⁰⁾. Ceux qui exercent un emploi en contrat à durée indéterminée au Luxembourg ont, en effet, moins été touchés par le chômage, la précarité et l'inactivité, malgré des chiffres élevés. Mais c'est surtout la participation à des stages d'insertion qui différencie ceux qui ont trouvé un emploi au Luxembourg de ceux qui travaillent dans le bassin de Longwy : 19 % des premiers, 67 % des seconds en ont connu.

Cependant, si l'employeur territorial est plus présent dans certains secteurs ou branches d'activité ou auprès de certaines fractions de la main-d'œuvre, on ne peut limiter son action à la gestion d'une catégorie spécifique, les exclus. C'est l'ensemble des salariés qui est concerné.

Ces conclusions rejoignent celles d'Henri COING (1982, p. 17) quand il affirme :

«On ne peut pas relier les politiques d'entreprises et la reproduction de la force de travail de manière trop réductrice. Tout projet d'adéquation, de planification, d'attraction ou de formation se heurte à cette évidence. Quand on veut vérifier l'hypothèse que chaque ville se caractérise par un coût de reproduction de la force de travail et une organisation hiérarchique correspondante, on est dans le vrai mais on a bien du mal à mettre en correspondance les catégories de main-d'œuvre recherchées, les lieux d'habitation et les filières de consommation. Il faut étudier chaque politique d'entreprise car il y a un effet entreprise (constitution de réserve de main-d'œuvre propre avec son mode de qualification). Mais l'ensemble fait système avec des entreprises dominantes et d'autres dominées. De plus, la ville n'est pas que soumise et réagit en fonction de la structuration passée. Il faut donc tenir compte de la position des firmes sur le marché du travail dans les différents secteurs, de la base d'identification des groupes pertinents au niveau des postes et de la polysémie de l'espace qui peut servir simultanément de support à plusieurs catégories, ouvrier et employé au sein d'un ménage, par exemple.»

La notion d'employeur territorial permet de compléter cette analyse en ajoutant une extension de l'employeur-entreprise à un ensemble hétérogène étendu aux «intermédiaires de l'emploi».

Un ensemble hybride aux rapports potentiellement conflictuels

De nombreuses institutions sont mobilisées. Les configurations exposées en ont montré la diversité des statuts et des échelles tout en insistant sur l'importance de la proximité spatiale, voire sociale, dans l'efficacité des réformes menées depuis les années 1980.

L'employeur territorial est cependant traversé par des conflits – entre chaque structure et internes à chaque structure – qui accompagnent ou s'opposent à ces évolutions. La logique de territorialisation, portée par l'ensemble des acteurs publics, rencontre parfois des tensions avec les logiques privées, comme l'illustre le cas des CFC de la sidérurgie et le recrutement de Daewoo. Les deux stratégies successives de Daewoo montrent aussi que l'action des intermédiaires de l'emploi n'est pas interchangeable entre l'agence pour l'emploi et une agence d'intérim. L'embauche, à la même période, d'une centaine de salariés supplémentaires par l'entreprise Eurostamp (fabrication de pièces pour automobile), le confirme. Les mêmes intermédiaires y sont associés mais la proposition de l'entreprise d'intérim Adecco de procéder à un prérecrutement selon les modalités expérimentées chez Daewoo n'a pas été retenue, notamment parce que l'exigence d'une période d'intérim suffisamment longue pour que l'opération soit rentable pour la firme est apparue excessive aux pouvoirs publics.

(20) Aucun travailleur belge ou luxembourgeois n'est venu travailler dans l'entreprise Daewoo.

La modification dans la participation des associations à l'employeur territorial témoigne, elle aussi, de ces changements et de ces tensions. Les pouvoirs publics ont attribué à un « milieu associatif », jugé proche des réalités locales, un rôle important pendant la période de reconversion (BALZANI, DESHAYES, 2007). Les objectifs annoncés dans leurs statuts par les associations créées à Longwy entre 1984 et 1999⁽²¹⁾, quel que soit leur domaine d'activité, évoluent ainsi significativement même si on peut les lire comme une façon de se mettre en scène ou d'afficher une visibilité sociale. Dans la période 1984-1989, les associations se caractérisent avant tout par le fait qu'elles rassemblent leurs membres pour « pratiquer » en commun une activité (sportive ou de loisirs). Les autres fonctions qu'elles endossent oscillent entre l'offensif – « développer », « organiser » – et le défensif – « défendre », « maintenir ». La période 1990-1994 privilégie des actions en amont. Il s'agit de plus en plus d'« organiser », de « développer » et aussi d'« améliorer », de « favoriser ». Dans la période 1995-1998, les fonctions d'aide, d'accueil, de formation, plus tournées vers les individus que vers les activités, prennent une place plus importante au sein d'associations qui, par ailleurs, « animent », « contribuent », « permettent », « gèrent » plus qu'elles ne « réunissent » des membres actifs.

Tout se passe comme si la tutelle étatique sur la fraction dite « faiblement employable » de la population avait intérêt à passer par le « milieu associatif » en tant que représentant de la « société civile ». Les solidarités locales qu'est capable de mobiliser le milieu associatif lui donnent une efficacité particulière.

Les stratégies récentes des politiques publiques ont cependant modifié les conditions de cette participation. Elles ont mis en difficulté les prestataires associatifs, confrontés à la précarité des conventionnements avec les commanditaires (et partant, à celle des financements) et menacés par une concurrence renouvelée. Ceux dont l'activité est centrée sur l'accompagnement formation ont été particulièrement exposés, en raison des transformations qui ont affecté ce champ. La baisse du nombre de prestations, la raréfaction des formations rémunérées, un recentrage des financeurs (régions et Unédic) sur les formations courtes visant les métiers en tension, ainsi que la concurrence de l'Afpa, dont l'activité s'est régionalisée, ont eu des répercussions négatives sur leur chiffre d'affaires. Dans le bassin de Longwy, quelques-unes des associations nées de la reconversion se sont restructurées territorialement, fermant leur antenne locale (Association pour la formation et l'insertion en Lorraine [Afil]) ou redéployant leurs services (Association lorraine pour l'accompagnement

des jeunes en insertion [Alaji]). Les contraintes gestionnaires ont aussi conduit à une augmentation de la taille des associations et à des regroupements pour parvenir à des économies d'échelle. Leur champ d'intervention est désormais souvent plus large qu'un seul bassin d'emploi.

L'ensemble s'accompagne non seulement de tensions mais aussi de résistances. Les militants de l'éducation populaire qui ont investi les réseaux associatifs s'interrogent sur la conformité de leur action à leurs valeurs fondatrices. La question s'est posée à la Fédération des œuvres laïques (FOL) dans les années 1990 à travers le refus d'embaucher des salariés au moyen de contrats emploi solidarité (CES)⁽²²⁾ dans un premier temps, puis *via* le repli sur une charte de qualité souscrite par les associations adhérentes qui emploient des CES et enfin, par la difficulté de remplir les objectifs de cette charte dans un troisième temps.

Didier DEMAZIÈRE (2006) a bien montré comment les chômeurs résistent à une violence réelle et symbolique qui souhaite les transformer en demandeurs d'emploi. Cette tension a été particulièrement forte dans le bassin de Longwy où beaucoup de salariés de l'intermédiation sont des enfants de sidérurgistes socialisés dans un autre rapport salarial. Christophe, fils d'ouvrier sidérurgiste, a travaillé dans l'un des organismes d'insertion. Il affirme, au milieu des années 1990, qu'il lui semble impossible de continuer à faire ce travail auprès de personnes ayant le statut de stagiaires ; il a cru pouvoir fonctionner dans ce système en détournant les règles administratives pour leur obtenir des statuts plus protecteurs et des revenus plus importants. En réalité, il considère que ce n'était que déplacer le problème, accréditer ou légitimer une lecture de l'insertion qui en dissimule les raisons économiques :

« Cela consiste à dire à travers des techniques de recherches d'emploi que le marché du travail est ouvert, que la mise à l'écart est de la responsabilité des stagiaires. Comment parler d'autonomie à des 18-25 ans dès qu'on achète leur ticket pour la piscine ? Comment les réduire à accepter qu'on les encadre ainsi ? Comment mutiler ainsi leur conception de la vie ? Ce que je faisais, c'était de la violence symbolique par rapport à l'éducation et aux valeurs de ma propre culture d'origine. [...] On les fragilisait, on les infantilisait, on les neutralisait et on parlait de socialisation et d'insertion. [...] Comment parler de besoins,

(21) La méthode adoptée ici consiste à retenir le premier verbe utilisé pour définir l'objet de l'association au moment de sa déclaration en préfecture. Ils sont indiqués ici entre guillemets.

(22) « Le contrat emploi solidarité (CES) a été créé en 1990, afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi (rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi). Il s'agit d'un contrat à durée déterminée (quelques mois) et le plus souvent de 20 heures par semaine. Ces contrats du secteur non marchand peuvent être signés par les collectivités territoriales, les établissements publics et les associations. La rémunération du salarié est prise en charge par l'État, à hauteur de 65 % à 100 % du Smic. » Source : <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/contrat-emploi-solidarite.htm> ; consulté le 28 novembre 2013.

de projets selon le paradigme idéologique libéral sinon à travers un langage de classe? Aujourd'hui les copains de mon enfance seraient devenus comme ça alors que ceux-ci sont tout à fait capables sauf qu'ils n'ont pas de fric.»

(Entretien de l'auteur avec Christophe, 1994.)

Des droits collectifs liés à l'emploi vers la sécurisation des parcours professionnels

Les tensions inter- et intrasyndicales sur les diverses modalités de résistance à une évolution qui fragilise les modes de reconnaissance des qualifications sont nombreuses. Elles alternent entre la défense des droits collectifs relatifs aux postes de travail et à l'emploi et la conquête de droits individuels à l'employabilité.

Les interrogations à ce sujet sont anciennes dans le bassin de Longwy. En 1983, David CHARRASSE (1983, p. 1) décrivait ainsi la perception par le monde syndical de la mise en place d'un comité local pour l'emploi :

«Comment parler de développement local, alors que les syndicats sont affaiblis, que le comité local a peu de moyens, qu'il y a des divisions, que la mission locale apparaît, que la démoralisation et le pessimisme dominant peu à peu. La territorialisation de l'action syndicale hors entreprise, si elle peut concerner les chômeurs, passe par des unions locales moins fortes que les syndicats d'entreprise. La mobilisation hors entreprise est assez faible sauf pour le public et le parapublic. La prise en compte des problèmes liés à l'entreprise (femmes, immigrés, quartiers difficiles, logement) est progressivement passée hors entreprise... Le rapport de force, rapport salarial, était dans l'entreprise. On voudrait le transformer en dehors sans les moyens alors que le rapport de force dans l'entreprise se dégrade, que le désengagement des entreprises s'accroît et que leur intérêt à être dominatrices dans l'espace hors entreprise a diminué.»

Face à ce risque d'affaiblissement, les syndicats ont mobilisé, notamment à l'échelle locale, différentes modalités d'action selon les situations et en fonction des conceptions qu'ils privilégient : présence et luttes dans les entreprises, participation politique aux organismes de la reconversion, défense juridique des salariés. Quitte à faire courir aux salariés un risque de licenciements, la CGT⁽²³⁾ refuse ainsi la détérioration du collectif qu'entraîne le statut de CFC. Les autres syndicats, qui ont des correspondants dans les lieux de formation, souhaitent maintenir la possibilité de négocier des situations individuelles en défendant certains principes de solidarité qui n'existent pas dans le monde collectif des chômeurs (prolongation de deux à trois ans des CFC, reprise de salariés après faillite de l'employeur). Dans les luttes engagées par les

salariés des entreprises JVC, Panasonic et Daewoo, contre la fermeture de leurs entreprises respectives, la CGT a préféré rechercher un repreneur pour l'ensemble du collectif de travail, tandis que la CFDT a privilégié une action pour un plan social exigeant.

Ce débat est aussi présent dans l'espace transfrontalier. Il correspond à la lente montée de la Stratégie européenne pour l'emploi, développée dans de nombreux États, selon laquelle il faut sécuriser, non pas les emplois, mais la capacité des travailleurs à en trouver un si les «aléas» de la vie économique provoquent des transitions professionnelles.

Le bilan d'une action menée par l'IRS-PED (Interrégionale syndicale du Pôle européen de développement)⁽²⁴⁾ témoigne de l'évolution de certaines pratiques syndicales et de ses limites. L'IRS-PED est créée en 1987. Elle réunit la CFDT et FO auxquels s'ajouteront plus tard la CFTC pour la France, l'OGBL et la LCGB pour le Luxembourg, la FGTB et la CSC pour la Belgique⁽²⁵⁾. La CGT n'en fait pas partie à l'origine. L'IRS définit ses objectifs par rapport à la crainte de l'apparition sur l'espace transfrontalier d'une zone franche déréglementée. En 1993, la Commission européenne accepte le projet de l'IRS dont le titre est «Pour un emploi durable, organiser une hausse des qualifications (PED/OHQ)». Il s'agit de recenser les besoins en compétences des entreprises, d'analyser les qualifications de la population locale et de rechercher les moyens de favoriser l'embauche des demandeurs d'emploi sur le PED. La première phase de l'étude conclut à de grandes disparités de formation entre les ouvriers qualifiés et les ouvriers non qualifiés. Le risque de division des travailleurs en deux populations est souligné. Le contenu des formations, souvent très technique, renforce ces inégalités. Le développement de l'intérim et de la sous-traitance affaiblissent encore l'effort de formation. Cette étude obtient le label «Force», produit transnational de la Commission, ce qui autorise le démarrage d'un second projet à partir de 1995 dans le cadre Leonardo⁽²⁶⁾. C'est la NEF (pour des négociations d'entreprise sur la formation professionnelle). Il s'agit de passer de l'analyse à la construction négociée de dispositifs de formation

(24) La Mission interministérielle du Pôle européen de développement (PED) chargée de la reconversion est mise en place dans la partie française en 1985 ; elle a pour périmètre d'action la partie française des trois zones frontalières touchées par la crise de la sidérurgie en France, en Belgique et au Luxembourg. Le PED est aussi le nom donné à l'espace concerné.

(25) Respectivement, Force ouvrière (France), Confédération française des travailleurs chrétiens (France), Confédération de syndicats indépendants du Luxembourg (grand-duché de Luxembourg), Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens (grand-duché de Luxembourg), Fédération générale des travailleurs belges (Belgique), Confédération syndicale chrétienne (Belgique).

(26) Leonardo da Vinci est l'un des sous-programmes sectoriels européens du programme «Éducation et Formation tout au long de la vie» de la Commission européenne.

(23) Confédération générale du travail.

dans les entreprises orientées vers les salariés les plus fragilisés. Avec l'implication des acteurs syndicaux et en coopération avec les employeurs, deux coordonnateurs sont chargés dans vingt entreprises cibles de mettre en place des plans de formation négociés pour réduire les inégalités en matière de formation professionnelle et de mettre en œuvre des formations qualifiantes à dimension transfrontalière inter-entreprises pour les employés et les ouvriers les moins qualifiés. Ces dernières doivent permettre à la fois une augmentation de la compétitivité des entreprises et une prévention des risques de licenciements. Elles ont également pour objectif de faire évoluer la réflexion sur une validation transfrontalière des qualifications.

Selon les syndicats, le bilan établi rétrospectivement de ces formations «reste assez négatif»⁽²⁷⁾. Le projet a certes favorisé l'acquisition d'une culture commune dans les réunions en proposant par exemple des études de postes comparés. Il a en outre facilité la construction d'un parcours qualifiant pour vingt-quatre opérateurs de production de douze entreprises de trois pays, choisis par une hiérarchie intermédiaire initiée au diagnostic en besoins de formation. Mais il a été très difficile à mettre en œuvre. Surtout, plusieurs entreprises ayant participé ont fermé leur porte avant l'aboutissement du projet, que ce soit en France (par exemple JVC et Panasonic) ou au Luxembourg. À cela s'ajoute la remise en question de cette action dans deux entreprises où les DRH ont changé.

Le même débat divise les syndicats de salariés à propos des missions qui leur sont proposées dans le cadre des EURES (*European employment services*), créés en 1993, qui les associent, dans les espaces transfrontaliers, aux services publics de l'emploi et aux syndicats d'employeurs. Le dispositif créé par la Commission entend contribuer de manière importante à identifier et à éliminer les obstacles à la libre circulation des travailleurs. Mais tous les syndicats de salariés souhaitent se distinguer de ce simple accompagnement à la mobilité de l'emploi, pas toujours choisie, privilégiée par l'Union européenne dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi. Ils refusent ainsi de réduire leur action à un simple service public de l'emploi au profit de revendications destinées à améliorer les droits des travailleurs victimes de ruptures d'emploi. Deux alternatives d'opposition existent là aussi. Faut-il privilégier les actions destinées à améliorer la reconnaissance de droits individuels (comme la possibilité de doter l'adulte en formation transfrontalière d'un statut de «stagiaire transfrontalier de la formation continue») ou certifier une validation transfrontalière des acquis de l'expérience? Ou faut-il se centrer sur les actions de défense et

de sécurisation des emplois? La première solution s'accompagne d'une extension transfrontalière de l'employeur territorial⁽²⁸⁾.

*
* *

La notion d'«employeur territorial» correspond au déplacement de la reconnaissance de la qualification de l'emploi dans le cadre de droits collectifs vers un jugement individualisé qui s'accompagne éventuellement de droits à l'employabilité comme celui d'être reclassé, accompagné, informé sur les emplois disponibles, dans ses mobilités professionnelles et en cas de chômage. En partie marginalisé dans la sidérurgie longovicienne des années 1970, le marché du travail externe devient central à partir des années 1980. Les droits à ressources échappent en partie à la solidarité salariale et sont de plus en plus dépendants de contreparties et d'efforts d'insertion. Des exonérations de cotisations sociales se substituent au salaire socialisé. Le poids des employeurs reste décisif mais les institutions de la formation, de l'insertion ou de l'emploi sont de plus en plus présentes, qui sont des composantes de l'«employeur territorial». Leurs spécificités, leurs oppositions internes et leurs modalités différenciées de résistance complexifient l'analyse.

La notion d'«employeur territorial» nous paraît utile pour comprendre la (dé)structuration de l'emploi dans le bassin de Longwy et au-delà, dans les anciens territoires industriels soumis à des politiques de reconversion. Elle peut être étendue à d'autres contextes. Ces évolutions traduisent, en effet, le passage progressif et conflictuel d'un territoire conquis, celui d'une société salariale en construction, à un local qui est comme «octroyé» par les politiques d'emploi qui se sont développées depuis trente ans. Alors que la socialisation du salaire et la reconnaissance des qualifications renforçaient les possibilités d'action, y compris locales, leur régression, à l'inverse, contribue à l'apparition d'un «local octroyé»: dépendant de politiques publiques discriminatoires qui attribuent des ressources en dehors de la solidarité salariale, il contribue à une définition négative de l'appartenance territoriale où les handicaps, fragilités ou manques de ressources des individus rejoignent ceux qui sont attribués à leurs espaces de vie. Cette lecture peut tout à fait s'appliquer à d'autres territoires stigmatisés, tels que les «quartiers» par exemple.

(27) Phrase extraite du fascicule publié en 1997 par les syndicats, *Dix ans d'IRS-PED*, p. 8.

(28) Depuis le 1^{er} mai 2012, le chômeur résidant à l'étranger dont le dernier emploi était au Luxembourg bénéficie des mêmes services et mesures, notamment d'activation, que les chômeurs qui ont leur résidence au Luxembourg.

Bibliographie

- BALZANI B., DESHAYES J.-L. (2007), «Diversité des logiques associatives d'action sociale et incertitude des territoires dans le bassin de Longwy», in Bouquet B., Madelin B., Nivelles P. (coord.), *Territoires et action sociale*, Paris, L'Harmattan, coll. «Les cahiers du Griot», n°10, pp. 159-173.
- BÉRAUD M., EYDOUX A. (2009), «Activation des chômeurs et modernisation du service public de l'emploi. Les inflexions du régime français d'activation», *Travail et emploi*, n° 119, pp. 9-21.
- CHARRASSE D. (1983), *L'analyse des capacités d'intervention du mouvement ouvrier dans les instances de développement local à partir de l'exemple du Comité local de l'emploi de Longwy*, Rapport pour le ministère de l'Équipement.
- CHARRASSE D. (1989), *Les CFC*, Colloque du GREE sur la reconversion, Pont-à-Mousson.
- COING H. (1982), *La ville, marché de l'emploi*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble.
- DE CHASSEY F. (1988), «Reconversions en Lorraine : quelques réflexions d'un sociologue», *Les Cahiers lorrains*, n° 1, pp. 47-68.
- DEMAZIÈRE D. (1996), «À la recherche du "localisé" et de ses dimensions. Le cas de l'insertion professionnelle des jeunes», in Ministère du Travail et des Affaires sociales (éd.), *Politiques d'emploi et territoires*, Bilans et rapports, Paris, La Documentation française, pp. 29-42.
- DEMAZIÈRE D. (2006), *Sociologie des chômeurs*, Paris, La Découverte.
- DESHAYES J.-L. (2004), *Les territoires de l'éducation et de la formation des enfants d'une génération de sidérurgistes du bassin de Longwy*, Rapport de recherches pour les ministères de l'Éducation nationale, de la Recherche et de l'Aménagement du territoire et de l'Environnement.
- DESHAYES J.-L. (2010a), «D'un territoire conquis à un local octroyé : la constitution d'un employeur territorial dans le bassin de Longwy», *Les notes de l'IES*, n° 9.
- DESHAYES J.-L. (2010b), *La conversion territoriale, Longwy 1978-2010 : le salariat entre paternalisme et mondialisation*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
- DESHAYES J.-L. (2011), «L'emploi aux frontières, révélateur des nouvelles frontières de l'emploi», *Les notes de l'IES*, n° 22.
- FRIOT B. (2012a), *Puissances du salariat*, Paris, La Dispute.
- FRIOT B. (2012b), *L'enjeu du salaire*, Paris, La Dispute.
- GAMBIER D., VERNIÈRES M. (1985), *Le marché du travail*, Économica.
- HIGELÉ J.-P. (2011), «Sécurisation des parcours professionnels et sécurité sociale professionnelle : deux projets antinomiques pour le travail», *Les notes de l'IES*, n° 20.
- JOLLIVET M. (2003), «Comment se fait la sociologie : à propos d'une controverse en sociologie rurale», *Sociétés contemporaines*, n° 49-50, pp. 43-60.
- MÉHAUT P., VILLEVAL M.-C. (1986), «Les congés de formation-conversion et la gestion des mobilités : une étude de cas dans la sidérurgie», *Formation emploi*, n° 16, pp. 59-69.
- MAY N. (1984), «Territoire et analyses localisées», *Cahiers du CREMSI*, n° 4, pp. 41-55.
- MONTLIBERT DE C. (1989), *Crise économique et conflits sociaux dans la Lorraine sidérurgique*, Paris, L'Harmattan.
- NOIRIEL G. (1984), *Longwy : immigrés et prolétaires 1880-1980*, Paris, Presses universitaires de France.
- PINÇON M. (1987), *Désarrois ouvriers : familles de métallurgistes dans les mutations industrielles et sociales*, Paris, L'Harmattan.
- SALAS R., STORPER M. (1993), *Les mondes de production : enquête sur l'identité économique de la France*, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- ZIMMERMAN J.-B. (coord.), BENNOUI M., DESHAYES J.-L., GUENDOUZ M. (collab.) (1998), *Constructions territoriales et dynamiques productives*, Rapport final pour le Commissariat au Plan, ERGEA (Équipe de recherche du département de gestion des entreprises et des administrations), Longwy.