

Expériences de pertes d'emploi : la crise vue d'en bas

Introduction

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

Ce numéro de la revue *Travail et emploi* est le second volume du dossier «Une crise sans précédent ? Expériences et contestations des restructurations». Après avoir exploré l'angle plus amont et collectif des résistances aux restructurations dans le n° 137, la revue souhaite aborder ici la dimension plus subjective de l'expérience de la perte d'emploi et interroger la faible mobilisation apparente des sans-emplois. Ce dossier repose une des grandes questions classiques de la sociologie du chômage (SCHNAPPER, 1981 ; DEMAZIÈRE, 1995, 2003 ; LINHART *et al.*, 2002) : quelle épreuve subjective constitue la perte de son emploi ? Et pourquoi une expérience sociale aussi massive ne débouche que rarement sur des mouvements sociaux ? Cette interrogation prend une tonalité nouvelle dans le contexte de récession majeure que connaissent la France et, plus largement, l'Europe, avec un marché du travail détérioré par la crise financière de 2008 puis la crise des dettes souveraines en 2010. Si l'expérience du chômage est rarement banalisée, le fait d'avoir négocié une indemnité élevée, de s'être porté comme «volontaire» pour partir, de se présenter socialement comme un «entrepreneur», sont-ils des facteurs qui permettent de vivre mieux cette expérience ? Enfin, quels rôles jouent les collectifs de chômeurs ou de salariés licenciés pour ceux qui y participent : aider à restaurer sa dignité ou à retrouver un emploi ?

Pour répondre à ces questions, ce dossier réunit sept contributions, en majorité de sociologues, mais aussi de chercheurs d'autres disciplines (ethnologie, économie, science politique). L'originalité de cette entrée par «l'expérience des restructurations», et non pas classiquement par l'épreuve du chômage, est de faire se côtoyer des enquêtes réalisées sur des salariés licenciés (articles de Manuella Roupnel-Fuentes d'une part, et d'Olivier Baisnée, Anne Bory et Bérénice Crunel d'autre part) ou des chômeurs mobilisés dans des associations de sans-emplois (articles de Valérie Cohen et de Pia

Rius), avec des analyses sur des créateurs d'entreprise (Annie Lamanthe) ou des salariés transférés, reclassés ou mobiles (articles de Lucie Goussard et Coralie Perez) n'étant jamais passés par le statut de chômeurs. Adopter une acception large des «pertes d'emploi», au sens de suppression de son poste de travail ou de mobilité contrainte, avec ou sans passage par une période de chômage, autorise alors la comparaison entre différents types de contextes de départ, de profils de populations et de situations d'arrivée. Ces articles, qui s'attachent aux expériences biographiques de la perte d'emploi, éclairent la manière dont les individus vivent de façon singulière des changements structurels et révèlent comment ils se battent dans la crise, avec des armes, capacités et ressources inégales. Derrière le terme technique de «suppressions d'emploi ou de poste», les articles qui composent ce dossier dévoilent la palette des épreuves cachées de la perte d'emploi. Ils témoignent de la «souffrance du non-travail» (culpabilisation, isolement, pauvreté), beaucoup moins médiatisée et étudiée ces dernières années que la souffrance au travail des salariés des marchés internes, défendus par leurs organisations syndicales. Mais ils permettent aussi d'éclairer le lien entre les restructurations financières (cession, fusion-acquisition) et la dégradation ressentie des conditions de travail qui peuvent amener certains à trouver que le départ est la seule solution. En portant un regard non misérabiliste sur ces expériences, ces articles examinent sous quelles conditions elles peuvent comporter parfois des dimensions positives (reconversions, engagements, émancipation).

Ce numéro matérialise tout d'abord l'intérêt de replacer l'expérience de la perte d'emploi dans une trajectoire ou une carrière professionnelle, mais aussi de réencaster ces salariés dans la dynamique sélective des organisations du travail et des bassins d'emploi. Pour les salariés qui le subissent, même s'il est vécu comme un choc ou une surprise, un plan social est rarement un événement sans précédent et s'inscrit souvent dans une histoire longue de restructurations et réorganisations au niveau de l'établissement. Comment s'articulent alors les expériences des conditions de travail et d'emploi avant et après les restructurations ? Si en France, depuis les années 1970, les sciences sociales se sont intéressées de manière régulière au vécu subjectif et aux itinéraires moraux des chômeurs, les stratégies des

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

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

(1) Nous remercions Didier Demazière, Vincent Moeneclay et l'ensemble des membres du comité de rédaction pour leurs précieux commentaires et compléments de références sur une première version de ce texte introductif.

employeurs à l'origine de ces sorties d'emploi et le contexte antérieur à la perte d'emploi ont souvent été laissés dans l'ombre de ces études. Cette déconnexion partielle peut s'expliquer par l'influence des politiques publiques de lutte contre le chômage, les commanditaires des recherches (ANPE, Pirttem, Mire, Dares⁽²⁾) souhaitant, par des études sur des dispositifs spécifiques et/ou des populations cibles (jeunes, femmes, seniors, chômeurs de longue durée), évaluer en priorité l'efficacité du service public de l'emploi et de ses intermédiaires, et non pas connaître les causes du chômage. L'entrée privilégiée par les intermédiaires de l'emploi, et non par les entreprises, n'a été que peu propice à l'investigation de l'histoire des milieux professionnels où évoluaient auparavant les demandeurs d'emploi. Dans la lignée de travaux initiés à la fin des années 1980 sur les restructurations industrielles, notamment de la sidérurgie lorraine, avec des recherches centrées sur les cellules de reclassement adossées à des plans sociaux majeurs⁽³⁾, il nous semble essentiel d'articuler la construction sociale des décisions de restructurations et les expériences des salariés sortants dans ces contextes, pour mieux comprendre le sens que les individus donnent à ces situations.

Dans la sélection des propositions, ont été privilégiées des enquêtes permettant de saisir ces phénomènes dans la moyenne durée, grâce à des monographies d'entreprises, du suivi longitudinal de salariés, de dispositifs ou d'établissements ou des revisites de terrain. En raison de cette exigence empirique, ce dossier s'appuie sur des enquêtes qualitatives réalisées majoritairement sur des plans sociaux ou des départs volontaires intervenus dans les années 2000, mais avant 2008. Ces contributions permettent quand même de saisir la « crise vue d'en bas », du point de vue de ceux qui subissent les réductions d'effectifs ou les fermetures de sites dans la mesure où, comme nous l'avons rappelé dans le numéro précédent, la crise de 2008 s'inscrit dans une histoire longue de désindustrialisation des pays occidentaux, avec des secteurs industriels en « crise permanente » depuis les années 1970. Un des enseignements généraux qui se dégagent de l'ensemble des contributions rassemblées ici est qu'au début du XXI^e siècle, comme dans les années 1930 (LAZARSELD *et al.*, 1981), un

chômage massif ne signifie pas la banalisation et la déculpabilisation de cette expérience individuelle.

Crise ou pas crise, le gradient social de l'épreuve de la perte d'emploi

Faut-il le rappeler, expérimenter le chômage est une expérience sociale qui touche un large pan de la société française, même si les estimations du nombre effectif de chômeurs et de l'impact de la crise de 2008 varient suivant les conventions adoptées. Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), les chômeurs au sens du Bureau international du travail (BIT) dans l'enquête *Emploi* étaient 2 223 000 en 2007 et seraient 2 800 000 en 2013, soit 500 000 de plus. Selon Pôle emploi et le ministère du Travail, qui comptabilisent les demandeurs d'emploi en fin de mois inscrits à Pôle emploi, les chômeurs de catégorie A – en recherche d'emploi et sans activité réduite – étaient 2 331 000 en 2007 et seraient 3 349 000 en mars 2014, soit plus d'un million en plus. Le halo autour du chômage, avec des chômeurs « découragés » sans démarche active de recherche d'emploi autre que l'inscription à Pôle emploi, ou des chômeurs « répétés », enchaînant les contrats courts, explique en partie cet écart d'estimation. Pour faciliter la gestion de cette épreuve euphémisée sous le terme de « transitions professionnelles⁽⁴⁾ », s'est déployé au cours des années 1980 et 1990 un secteur d'intermédiaires de l'emploi, publics ou privés, spécialisés dans le conseil et l'accompagnement des chômeurs et des jeunes en insertion, promoteurs d'une logique de « l'employabilité », qui prend souvent des tonalités proches du « nouvel esprit du capitalisme » (BOLTANSKI, CHIAPELLO, 1999). Au motif d'améliorer les chances d'être recruté d'un chômeur de longue durée (ou d'un jeune sans expérience), et de le redynamiser pour éviter qu'il ne glisse vers l'inactivité, ces professionnels l'enjoignent à devenir « entrepreneur de soi-même », à trouver seul une solution et/ou à s'adapter aux offres proposées, à construire un projet personnel et à mobiliser ses réseaux, jusqu'à finalement parfois le rendre responsable de sa situation et de son devenir⁽⁵⁾. Responsabilisation,

(2) Agence nationale pour l'emploi (ANPE), Programme interdisciplinaire de recherche sur la technologie, le travail, l'emploi et les modes de vie (Pirttem), Mission recherche (Mire) de la Drees (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) du ministère des Affaires sociales et de la Santé, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social.

(3) Avec des enquêtes localisées dans la sidérurgie autour du Creusot en Lorraine (OUTIN *et al.*, 1988), de la Société nouvelle des aciéries de Pompey (CHASKIEL, VILLEVAL, 1988) ou de la Normed à Dunkerque et La Seyne-sur-Mer (ARDENTI, VRAIN, 1988; ROYON, 1990). Un colloque sur les mutations industrielles et la reconversion des salariés organisé en 1990 à Nancy synthétisait plusieurs de ces travaux (VILLEVAL, 1990).

(4) Ce concept de « transition professionnelle » développé par José ROSE (1996) à propos de l'accès à l'emploi des jeunes, et des politiques qui les régulent, est devenu un terme indigène des professionnels de l'insertion, de la formation et de la réinsertion des adultes pour désigner leur secteur d'activité et, plus largement, toutes les formes de mobilités et reconversions qu'ils accompagnent (SANTELMAN, 2012).

(5) Même s'ils font partie de l'expérience quotidienne des chômeurs et créateurs d'entreprise, nous n'aborderons pas dans ce dossier les dispositifs « d'accompagnement dans et pour l'emploi », objets d'un précédent dossier de la revue *Travail et emploi* (n° 119, 2009) et aussi d'un numéro à paraître sur les « politiques actives du marché du travail » (n° 139, 2014).

culpabilisation, psychologisation : le discours sur l'employabilité dans l'espace de la réinsertion des adultes ou de l'insertion des jeunes rejoint l'injonction à l'autonomie pour les « assistés » (DUVOUX, 2009). Le « projet » et les « capacités » sont affichés comme plus importants que l'âge, la formation, l'ancienneté, la qualification. À l'instar des responsables de ressources humaines, ces professionnels qualifiés euphémisent souvent la violence du chômage (MONTLIBERT, 2001) et présentent les licenciements comme des situations banales. Ils valorisent la mobilité externe comme un atout pour des salariés devant désormais être plus « adaptables » afin de correspondre aux nouvelles normes d'un marché du travail plus contractuel (POCHIC, 2001b ; PALPACUER *et al.*, 2007 ; GUYONVARCH, 2011a).

Or, contrairement à ces discours individualisants et psychologisants de l'accompagnement vers l'emploi, faire le « deuil » de son emploi perdu, en « faisant fi du passé », est loin d'être un exercice évident, particulièrement pour les peu qualifiés, *a fortiori* lorsqu'ils sont âgés (MOENECLAEY, 2009 ; ROUPNEL-FUENTES, 2014). Plusieurs articles du numéro proposent de réinscrire la perte d'emploi dans une trajectoire ou une carrière professionnelle, afin de mieux comprendre l'expérience contrastée qu'elle représente pour des salariés placés face à un événement économique similaire (une restructuration, qu'elle soit de crise ou de compétitivité). Un des grands apports de la sociologie qualitative du chômage est d'avoir montré que derrière les termes de « chômeur » ou de « demandeur d'emploi », les expériences sont diverses, que l'on s'intéresse à l'ensemble des chômeurs (SCHNAPPER, 1981), aux jeunes chômeurs (BALAZS, 1983) ou aux chômeurs de longue durée (DEMAZIÈRE, 1992). Manuella Roupnel-Fuentes montre ainsi comment derrière un groupe *a priori* homogène, les salariés du groupe Moulinex – qui a fait faillite en 2001 –, l'empreinte des carrières antérieures dans les usines se retrouve dans l'expérience et l'employabilité de ces salariés interrogés deux ans après leur licenciement. Que de contrastes entre le rebond difficile des ouvrières non qualifiées, condamnées au dilemme du non-choix entre la mort sociale de l'inactivité ou la galère des petits boulots, et la poursuite d'une carrière promotionnelle dans la mobilité externe des techniciens diplômés (hommes), qui valorisent cette opportunité de changement ! Comme si l'histoire se répétait, l'auteure dresse une typologie de trajectoires qui suit le gradient de la qualification acquise au sein de l'usine, très proche d'une étude réalisée après le dépôt de bilan du groupe sidérurgique Creusot-Loire en 1984 (OUTIN, 1990)⁽⁶⁾. À la différence près qu'ici,

(6) Cette étude dégageait trois groupes selon l'articulation entre la carrière antérieure et leur rapport à la stratégie de reconversion : poursuite de la carrière et gestion individuelle du reclassement ; reclassement dans la précarité et gestion institutionnelle du reclassement ; exclusion durable et attachement à l'emploi perdu (OUTIN, 1990).

les ouvrières cumulent le fait d'être femmes, âgées et non qualifiées, ce qui les disqualifie durablement sur le marché du travail. Carrières objective et subjective sont liées, dans le sens où la situation objective d'arrivée influence fortement la manière de vivre et d'interpréter *a posteriori* cette « transition ».

Plusieurs articles du numéro rappellent combien l'expérience de la mobilité forcée est plus facile à vivre quand on a la qualification, l'âge ou le sexe pour la transformer, dans ses actes et par son discours, en une opportunité de reconversion « choisie » ou « assumée ». La massification d'une expérience sociale ne signifie pas en effet l'atténuation des inégalités sociales face à cette situation. On le sait, les ouvriers et employés ont des taux de chômage bien plus élevés que les cadres et professions intellectuelles supérieures, respectivement 14,4 % et 10,3 % contre 3,7 % fin 2012⁽⁷⁾. Mais on sous-estime souvent ce que cela représente en effectifs, les chômeurs de milieux populaires (emplois d'ouvriers ou d'employés) représentant, fin 2012, plus de six chômeurs au sens du BIT sur dix (BILLAUT, 2014). En début de vie active, perdre son emploi est une situation fréquente, en raison de la précarité structurelle de certains contrats de travail. Mais à âge ou génération égale, les différences de qualification jouent fortement. Depuis 2008, les écarts de situation entre jeunes diplômés et non diplômés se sont d'ailleurs creusés, les jeunes ingénieurs diplômés ou les jeunes médecins par exemple ne connaissant pas la crise selon l'enquête *Génération 2010* (BARRET *et al.*, 2014). Les accidents de parcours que constituent les licenciements sont eux plus rares en fin de carrière, mais vécus comme plus marquants et davantage subis (AMOSSÉ *et al.*, 2012⁽⁸⁾).

À profil égal, la conjoncture économique localisée (offres dans le bassin d'emploi) ou sectorielle (offres dans le secteur d'activité recherché) joue aussi sur les chances d'être recruté, rappelant les dimensions extrinsèques de l'employabilité (OUTIN, 1990) qui ne dépendent pas de l'individu lui-même⁽⁹⁾. Dans son article, M. Roupnel-Fuentes montre ainsi comment, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés de trois usines proches, concurrents entre eux dans un bassin d'emploi rural déprimé et enclavé de Basse-Normandie, encourent jusqu'à quatre fois plus de risques d'être sans emploi deux ans après la fermeture que ceux d'une autre

(7) Ce qui donne, en nombre de chômeurs BIT estimés par l'enquête *Emploi* fin 2012, respectivement 901 000 chômeurs ouvriers, 836 000 chômeuses employées et 180 000 chômeurs cadres (en référence au dernier emploi occupé).

(8) Cette étude s'appuie sur l'enquête *Formation et qualification professionnelle* (FQP) 2003 qui permet de suivre sur cinq ans les sortants d'un emploi en 1998.

(9) À côté de dimensions dites « intrinsèques », que ce soit des ressources personnelles objectives (type diplôme ou relations) ou à dimensions plus comportementales et psychologisantes comme la « motivation », la capacité à rechercher un emploi ou le fait d'avoir un « projet » (BASTIN, 1987 ; GAZIER, 1990).

ville plus éloignée, mais ouverte sur d'autres zones d'emploi accessibles en voiture. L'enclavement de ce bassin d'emploi, et surtout la saturation du marché local qu'a provoquée la mise au chômage massif de 2 000 salariés de Moulinex aux profils proches, expliquent en partie cette exclusion durable due à la concentration des licenciements. L'article incite ainsi à prendre en compte les dimensions dites « extrinsèques » de l'employabilité. Des enquêtes sur les marchés locaux du travail ont bien montré le rôle clé des bassins d'emploi, que ce soit sur les parcours des chômeurs (PIGNONI *et al.*, 1998⁽¹⁰⁾) ou sur les pratiques du service public de l'emploi (LEGAY, MONCHATRE, 2000). L'injonction à la mobilité géographique en période de récession, qui prend parfois des tonalités morales (les chômeurs refuseraient d'être « mobiles »), néglige que cette sédentarité a été souvent fabriquée par des politiques de fidélisation de la main-d'œuvre locale, comme l'ont par exemple montré par le passé les expériences de transfert collectif des mineurs (MOSCOVICI, 1959). L'acceptation ou le refus de la mobilité géographique, ou de temps de transport élevé, pour des raisons d'ordre professionnel, ne peut se comprendre non plus sans l'inscrire dans la configuration familiale, dans l'équilibre financier du ménage et, plus largement, dans son mode de vie, avec une relative « qualité de vie » de milieux populaires en milieu rural ou périurbain, impossible à retrouver en milieux urbains (VIGNAL, 2005)⁽¹¹⁾. Les choix effectués pendant ou après les restructurations sont issus d'arbitrages entre plusieurs formes de mobilité (géographique, professionnelle, sociale) compréhensibles seulement en sortant du huis clos de l'entreprise et en prenant en compte le hors-travail au sens large – famille élargie, réseaux d'amitié et de loisirs (POCHIC, 2001b; RAVELLI, 2008).

Perdre son emploi, une « épreuve » même pour les survivants et pour les reclassés ?

Plusieurs contributions du numéro se penchent aussi sur ceux qui ne sont pas ou plus au chômage, qu'ils aient anticipé la dégradation de l'entreprise par un départ « volontaire » ou aient réussi à être reclassés malgré la suppression de leur poste ou de leur service. Adopter une perspective dynamique sur les univers de travail est particulièrement

(10) À partir de l'enquête *Trajectoires des demandeurs d'emploi et marché local du travail* de 1995 de la Dares.

(11) Ces zones rurales facilitent l'accès à des réseaux de solidarité (modes de garde gratuits par les grands-parents par exemple) et l'accès à la propriété dans des maisons héritées ou construites sur des terrains hérités, tandis que travailler dans d'autres villes signifie des temps et des coûts de transport élevés (souvent en voiture), voire un célibat géographique ou un déménagement si les distances sont trop longues.

fructueux car, comme le montre Coralie Perez, une grande partie des salariés de grandes entreprises ont des parcours professionnels marqués par des réorganisations successives, voire des fusions-acquisitions et peuvent donc être considérés comme des « survivants » des restructurations antérieures. Or on ne disposait pas jusqu'à récemment de base de données permettant de relier les transformations organisationnelles des entreprises aux parcours des individus, ce qui est désormais le cas avec l'enquête *Changements organisationnels et informatisation* (COI) qui permet de coupler un volet « entreprises » et un volet « salariés »⁽¹²⁾.

C. Perez s'appuie sur une post-enquête par entretiens de l'enquête *COI 2006* pour explorer les motifs de sortie des salariés dans des contextes de fusions-acquisitions caractéristiques de « restructurations de compétitivité » d'entreprises dont les périmètres évoluent, notamment en raison de la financiarisation de l'économie et des opérations de concentration / consolidation dans certains secteurs (banques, télécom, pharmacie, services en ingénierie informatique [SSII]). Les entretiens qu'elle a menés en 2006 confirment que les fusions-acquisitions ou cessions-rachats entraînent une dégradation de l'ambiance de travail et des relations avec la hiérarchie, une intensification du travail, une perte de position réelle ou symbolique au sein de l'entreprise, des refus de mobilité géographique imposée, qui génèrent davantage de départs. La modalité juridique de la rupture s'avère, elle, contingente, liée au contexte organisationnel, la frontière entre licenciement pour motif économique et licenciement pour motif personnel étant définitivement brouillée (PALPACUER *et al.*, 2007). Cette auteure confirme la thèse selon laquelle les décisions de restructurations, à dimension économique et financière, sous-estiment les dysfonctionnements et les adaptations nécessaires de l'activité de travail qui reposent alors sur les « survivants » dont les conditions de travail se dégradent (RAVEYRE, 2005). On assisterait ainsi à une « déstabilisation des stables », selon l'expression de Robert CASTEL (1995), au sens d'une fragilisation des parcours professionnels et des conditions de travail, qui atteint même le cœur des marchés internes des grandes entreprises (GUYONVARCH, 2011b). Les cadres diplômés se retrouvent surreprésentés dans les profils de « sortants » enquêtés dans ces contextes de fusion-acquisition, anticipant parfois les plans de départs

(12) Le volet « entreprises » de l'enquête est rempli par un représentant de la direction, et peut être couplé aux réponses des salariés de la même entreprise (deuxième volet). Il est donc possible d'établir qu'un tiers des salariés enquêtés dans l'enquête COI 2006 travaillent dans une entreprise ayant connu une restructuration financière entre 2003 et 2006 (réponse positive à la question posée aux dirigeants : « Depuis 2003, l'organisation de votre entreprise a-t-elle connu les changements suivants : restructuration financière – fusion, acquisition, cession ou rachat ? »).

volontaires ou saisissant à cette occasion l'opportunité de fortes indemnités et ce, pour deux raisons. En effet, dans la mesure où les emplois d'ouvriers ou d'employés ont été progressivement externalisés vers les sous-traitants ou à l'étranger, la concentration des emplois de cadres dans les grandes entreprises et dans certains secteurs est mécaniquement devenue forte. Les cadres peuvent aussi davantage quitter des univers dégradés, car ils ont, ou pensent avoir, davantage de ressources – capital social et diplômes adéquats – pour se reclasser ailleurs, en raison de leur forte « employabilité » ou « marketability » comme disent les Anglo-Saxons (MARTIN *et al.*, 2000 ; POUCHIC, GUILLAUME, 2009).

Dans la lignée de l'enquête pionnière coordonnée par Danièle LINHART (2002) sur le reclassement des salariés des usines Chausson, sous-traitant de l'automobile, Lucie Goussard montre que même dans le cas d'un plan social considéré comme « idéal » dans un secteur prospère (l'aéronautique), un reclassement interne avec changement de poste est une épreuve individuelle sous-estimée par ceux qui les décident ou les gèrent. Alors que les indicateurs quantitatifs de « taux de reclassement » des politiques publiques – et, plus largement, des intermédiaires de l'emploi qui les mettent en œuvre – se focalisent uniquement sur le retour à l'emploi et son degré de stabilité (MOENECLAËY, 2012), des entretiens biographiques avec plus de soixante-dix cadres et techniciens reclassés rappellent que cette « mobilité imposée » prend des tonalités différentes suivant le profil de la personne et sa dynamique de carrière. Parmi les anciens salariés de cette PME (petite et moyenne entreprise) *high-tech* intégrée dans un grand groupe de l'aéronautique, les techniciens promus conservent certes leur emploi, mais perdent leur statut d'experts reconnus et sont noyés dans ce nouveau groupe. À l'inverse, les rares ingénieurs diplômés de grandes écoles de cette PME retrouvent un marché interne de grande taille et donc des échelons hiérarchiques pour progresser dans l'encadrement. Les femmes employées sont les plus affectées par ce délitement du collectif à l'atmosphère familiale, perdent leur rôle « maternant » et se retrouvent cantonnées aux tâches administratives, coupées du monde des hommes et de la technique.

Le reclassement, opportunité de reconversion ou mobilité descendante ?

Pour dépasser une approche objectivante du « reclassement » centrée uniquement sur le retour à l'emploi, et comprendre la manière dont les individus vivent leur « reconversion » de façon plus ou moins satisfaisante, il est nécessaire de comparer, du point de vue de la personne concernée, la qualité de l'emploi retrouvé au regard de celui qui a été

perdu. La reconversion est parfois mal vécue parce que l'on a l'impression d'avoir perdu son métier, d'être désormais dans une situation précaire ou de ne pas se faire à son nouvel environnement de travail (PIGNONI, POUJOLY, 1999). Les techniciens et ouvriers étudiés par L. Goussard passent ainsi d'un travail « d'orfèvre » de l'aérospatiale à un travail plus standardisé dans l'aéronautique, nécessitant moins d'autonomie et d'habileté, ce que certains vivent comme une précarisation subjective. Comprendre le sens des « bifurcations » professionnelles (DENAËVE, 2009) demande alors d'avoir une appréhension large du rapport subjectif à l'emploi, qui intègre le rapport à l'activité, aux pairs et à l'entreprise. Si les statistiques mettent généralement l'accent sur la stabilité et la durée de l'emploi (contrat à durée indéterminée [CDI], à temps plein dans une grande entreprise *versus* contrat à durée déterminée [CDD] ou intérim, à temps partiel dans une PME), les enquêtes qualitatives montrent que jouent tout autant l'activité de travail réalisée (autonomie, responsabilité, conditions de travail) et le développement professionnel envisageable à partir de ce poste – ce que Serge PAUGAM (2000) avait conceptualisé comme la précarité du travail, à côté de la précarité de l'emploi. Pour comprendre le sentiment subjectif de déclassement ou le sentiment d'être à l'abri de la précarité, rentrent aussi en ligne de compte les politiques salariales et extra-salariales associées à l'emploi, qui peuvent profondément changer les conditions de vie du ménage⁽¹³⁾.

Loin du discours idyllique sur les ruptures professionnelles qui les présentent comme l'occasion de « changer de vie », l'accompagnement des restructurations signifie, de fait souvent, « l'accompagnement forcé de la mobilité descendante » (GAZIER, 2005). Pour les « métallos », les ouvriers masculins de Metaleurop suivis dans la durée par Olivier MAZADE (2010), les reclassements signifient ainsi, pour la grande majorité, un déclassement salarial et statutaire, qu'ils deviennent aides-soignants, conducteurs de bus, ou ouvriers non qualifiés. Ce déclassement salarial est confirmé par une base de données du ministère du Travail, qui suit les personnes prises en charge par une cellule de reclassement depuis 2006 : si les techniciens, agents de maîtrise et cadres sont significativement plus nombreux à retrouver un emploi stable (CDI ou CDD de plus de six mois) ou à créer leur entreprise, le salaire du nouvel emploi des reclassés est en moyenne 25 % inférieur à leur ancien salaire (CHAROZÉ, 2014) ; les salariés les plus vulnérables, majoritairement des employées et des femmes, retrouvant uniquement des contrats courts

(13) Primes et treizième mois, accès à des formations, chèques restaurants, contrats collectifs avec une mutuelle, aides sociales ou loisirs liés à un comité d'entreprise, *etc.* Les prestations diversifiées de certains comités d'entreprise peuvent s'apparenter à des formes de « rémunérations » indirectes.

à temps partiel⁽¹⁴⁾, sont, quant à eux, enfermés dans une «trappe à précarité» (OURLIAC, ROCHUT, 2013). Accepter un déclassement salarial ou statutaire est plus facile pour les cadres et les diplômés s'il est transformé par le discours en «reconversion volontaire» vers un emploi ou un secteur d'activité davantage en accord avec les valeurs personnelles, ou ayant davantage de «sens», voire s'il est justifié au nom de la «qualité de vie» de la région de résidence (POCHIC, 2001a, 2001b; NEGRONI, 2007).

En comparaison des ancien.ne.s Moulinex suivi.e.s par M. Roupnel-Fouentes ou des chômeurs rencontrés par V. Cohen, le plan de reclassement étudié par L. Goussard peut être considéré comme une configuration «idéale» car les salariés reclassés au sein d'un même groupe évitent ainsi la fragilisation des emplois et la dégradation des conditions de rémunération et d'emploi, lesquelles sont le lot commun des adultes passant par une expérience de chômage, qui découvrent sur le tard la précarité du marché de l'emploi à laquelle les jeunes sont désormais habitués (DEMAZIÈRE, 1995; PAUGAM, 2000). Les femmes qui étaient entrées dans des secteurs industriels dans les années 1970 ou 1980, aux emplois stables et relativement bien rémunérés grâce notamment à la présence de syndicats, payent souvent le prix fort en termes de déclassement lors de leur retour sur le marché externe dans les années 2000. Tandis que l'accès à l'emploi signifie indépendance et émancipation, la perte de leur emploi est synonyme, pour certaines, d'un repli vers la sphère domestique, alors qu'être mère ou femme au foyer ne constitue plus depuis longtemps un statut de substitution (SCHNAPPER, 1981). Confrontées aux offres disponibles sur le marché local de l'emploi, particulièrement en milieu rural ou périurbain, ces femmes sont ramenées vers le seul secteur économique en croissance et qui recrute, le «care déqualifié» (MOLINIER, 2013), qui propose notamment des emplois auprès de personnes âgées dépendantes ou de ménage chez les particuliers, dans des conditions de travail dures, avec des statuts instables et peu rémunérateurs (AVRIL, 2014). Les femmes les plus âgées et les moins qualifiées sont même parfois renvoyées vers les activités du «care non marchand» des solidarités familiales⁽¹⁵⁾ (ARAÚJO, 2013), et doivent se battre contre l'assignation au travail domestique, le manque d'écoute et de compréhension à la fois de la famille et des intermédiaires de l'emploi, devant la dureté de l'épreuve qu'elles traversent (DEMAZIÈRE, 2000; BURGI, 2002; TROTZIER, 2006). Les conseillers de l'emploi brident de fait parfois les espoirs de reconversion des chômeuses, au nom de leur

âge ou de leur manque de qualification, en anticipant les pratiques discriminantes des recruteurs et employeurs.

Parmi les «solutions» proposées ou valorisées par les spécialistes du reclassement, les créations d'entreprise occupent une place particulière : offrant la possibilité de reclasser des chômeurs sans avoir à convaincre un recruteur, elles bénéficient, en sus, dans la plupart des plans sociaux, de dispositions prévoyant un versement de plusieurs milliers d'euros pour les créations soutenues par la cellule de reclassement (MAZADE, 2004). Ces incitations à la création d'entreprise entrent en résonance avec les politiques publiques d'encouragement à l'entrepreneuriat pour les chômeurs, portées par de multiples intermédiaires de l'emploi et dispositifs depuis les années 1970 (DARBUS, 2008; EBERSOLD, 2001). Depuis 2009, le régime de l'auto-entreprise a fait de l'entrepreneur la nouvelle figure de l'héroïsme populaire en temps de crise et a rencontré un succès inattendu (ABDELNOUR, 2013). Si ces créations sont bien souvent fragiles (MAZADE, 2003), elles ne témoignent pas moins souvent de conversions professionnelles effectives, mais là encore inégalement distribuées et recouvrant des situations matérielles contrastées⁽¹⁶⁾.

Dans ce numéro, à partir d'une enquête par entretiens auprès de techniciens, cadres et ingénieurs de l'industrie reconvertis comme entrepreneurs dans le secteur de l'énergie solaire dans le Sud-Est de la France, Annie Lamanthe montre que sous certaines conditions économiques, biographiques, organisationnelles, politiques et sectorielles, l'expérience des restructurations peut se traduire par un passage effectif et durable à l'indépendance statutaire. Dotés de qualifications reconnues et de ressources matérielles leur permettant d'assumer le risque de l'installation, les petits entrepreneurs étudiés par l'auteure bénéficient d'une conjoncture économique et d'aides publiques favorables à leur activité. On peut faire l'hypothèse que les indemnités reçues lors de leurs départs, négociées soit individuellement, soit dans le cadre de plans collectifs, et les potentielles aides comprises dans ces plans, aient constitué un capital de départ qui a joué un rôle incitatif, sinon décisif. A. Lamanthe se concentre, pour sa part, sur la façon dont ces entrepreneurs prennent leur place sur le marché, en distinguant alors deux groupes : d'un côté, les «néo-artisans», anciens techniciens, plutôt tournés vers l'installation, proches d'autres artisans du bâtiment, et de l'autre, les «solaristes», anciens ingénieurs, s'occupant plutôt de conception et d'expertise. Leurs qualifications, antérieures aux restructurations qu'ils ont vécues (dans l'industrie et le secteur de l'énergie, surtout), sont réinvesties

(14) Ils sont désignés dans les catégories administratives comme chômeurs récurrents et chômeurs avec activité réduite.

(15) Garder ses parents ou ses petits enfants, pour permettre à ses filles et fils de travailler, surtout en milieu rural sans crèche et à bas salaire.

(16) Selon l'Insee, 90% des auto-entrepreneurs dégagent un revenu inférieur au Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) au titre de leur activité non salariée (DOMENS, PIGNIER, 2012).

dans la nouvelle activité ; un tel constat converge avec la transformation observée du monde de l'artisanat, où les cadres «reconvertis» prennent progressivement l'ascendant sur les «hommes de métiers» (MAZAUD, 2012, 2013⁽¹⁷⁾). On soulignera que ces nouveaux entrepreneurs manifestent un ancrage local important (attachement à la région, propriété immobilière, autoconstruction fréquente), ce qui peut expliquer l'installation à son compte – plutôt qu'une mutation ou qu'un nouveau poste dans une autre région –, la mobilité fonctionnelle et statutaire étant indissociable de leur refus d'une mobilité spatiale.

Par ailleurs, la création d'entreprise est ici le fait d'acteurs éloignés des mesures d'âge, et suffisamment jeunes pour pouvoir assumer le risque financier d'une faillite. L'installation comme auto-entrepreneur, notamment dans des activités d'étude et de conseil, peut aussi être le moyen pour des salariés âgés, notamment qualifiés, de poursuivre leurs dernières années de carrière hors du salariat. Ces reconversions réussies ne doivent pas masquer le fait que la création d'entreprise peut être une expérience extrêmement coûteuse, objectivement et subjectivement. D'ailleurs, les créateurs étudiés par A. Lamanthe ne se sont probablement jamais définis subjectivement comme «chômeurs», même dans la période qui a suivi leur licenciement ou leur départ négocié. Le projet de «création» validé par les institutions⁽¹⁸⁾ et la projection dans l'entrepreneuriat euphémisent en effet l'expérience du chômage, qui devient proche du «chômage différé» où les démarches de création/installation, puis ensuite l'activité indépendante – même peu ou pas rémunératrice – permettent de résister à la dévalorisation sociale (SCHNAPPER, 1981).

Associations de chômeurs ou d'ex-licenciés, même combat ?

Pour une minorité de sans-emplois, le chômage peut être l'occasion d'engagements militants intenses, aux incidences biographiques considérables. Pourtant, depuis le milieu des années 2000, les sciences sociales semblent avoir cessé de se pencher sur les mouvements de chômeurs. Le

regain économique de la fin des années 1990 et du début des années 2000, associé à la difficulté pour les associations de chômeurs d'assurer la pérennité de l'engagement fragile de leurs militants (COHEN, 2008), peut expliquer un reflux des mobilisations. Mais qu'en est-il depuis cette «crise sans précédent» de 2007-2008 ? À de rares exceptions près (parmi lesquelles V. Cohen dans ce numéro, qui a fait une revisite en 2007 de son terrain de 1996-1999), les travaux publiés récemment sur la France ou d'autres pays européens sont issus d'enquêtes datant des années 1990 ou du début des années 2000, centrées sur le «miracle social» qu'ont constitué les mobilisations de chômeurs de cette époque (MAURER, PIERRU, 2001). Est-ce à dire que depuis une dizaine d'années les chômeurs ne se mobilisent plus ? Pourtant, les travaux historiques montrent qu'il existe une corrélation entre périodes de dépression économique, caractérisées par des taux de chômage élevés et un chômage persistant, et mobilisations de chômeurs (BAGGULEY, 1991 ; PIERRU, 2007 ; PERRY, 2007 ; MOUTET, 2010). Si les organisations de chômeurs ne semblent effectivement pas avoir manifesté un regain d'activité, les chômeurs, ou plutôt certains d'entre eux, continuent bien de se mobiliser. Mais ils ne le font plus principalement à partir de leur situation de chômeurs : cet investissement militant se fait notamment en France au sein d'associations de travailleurs licenciés, qui apparaissent régulièrement dans la presse, en particulier à l'occasion de plans sociaux.

Hypothèse difficile à vérifier en raison de l'éclatement de ces structures et de leur fragilité, les associations de salariés licenciés semblent avoir remplacé les organisations de chômeurs. Avant toute chose, soulignons que les associations de salariés licenciés existent, pour l'immense majorité d'entre elles, suite à des procédures collectives de licenciements (plans sociaux, désormais appelés PSE ou plans de sauvegarde de l'emploi). Ces procédures ne représentent qu'un quart des licenciements économiques en France, et toutes ne donnent bien sûr pas lieu à la création d'une association. L'expérience des mobilisations contre les fermetures, notamment dans le monde industriel, construit une expérience commune, dans des entreprises souvent marquées par une forte homogénéité des trajectoires, du moins à poste équivalent dans l'entreprise – ce qui ne signifie pas l'absence de distinctions et divisions internes (nous renvoyons ici à notre introduction du numéro 137). Ce passé commun se double souvent d'un ancrage géographique partagé. En cela, elles diffèrent en partie des associations de chômeurs dont l'une des difficultés, soulignée par plusieurs auteurs (COHEN, 2011a ; MAURER, 2001 ; DEMAZIÈRE, PIGNONI, 1999), est l'hétérogénéité des trajectoires, des profils, des projets des chômeurs qui y sont mobilisés. Passés les moments d'intense mobilisation autour d'objectifs circonscrits, elle rend ardue la construction d'un quotidien partagé dans la durée.

(17) Parmi les «reconvertis», Caroline MAZAUD distingue les «chefs d'entreprise» caractérisés par leur volonté de croissance, et les «néo-artistes» qui «surfent sur le marché de l'authentique» et veulent maintenir une entreprise à taille humaine.

(18) Un tel projet dispense de démarche active auprès de Pôle emploi et fait sortir les chômeurs en création des statistiques du chômage, puisqu'ils passent en catégorie E (demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi [par exemple : bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise]); source : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/chomage,79/les-mots-du-chomage,1413/les-demandeurs-d-emploi-inscrits-a,9576.html>; consultée le 11 juillet 2014.

Lorsque les licenciements donnent lieu à mobilisation, celle-ci se construit souvent sur une forte revendication d'identification professionnelle des salariés licenciés à leur emploi et employeur perdus. Les associations d'anciens salariés représentent la survivance de cette identité. Elles peuvent, dans certains contextes, se transformer en associations de chômeurs. Issue des luttes contre les licenciements des chantiers navals de La Ciotat, la CGT-Chômeurs de Marseille a été, dans les années 1990, le foyer le plus vif et le plus dense de la CGT-chômeurs (DEMAZIÈRE, PIGNONI, 1999; CLOT, PENDARIÈS, 1997). C'est également le cas de plusieurs collectifs locaux du MNCP (Mouvement national des chômeurs et précaires), qui ont été créés et animés par des collectifs de salariés licenciés par une même entreprise⁽¹⁹⁾.

O. Baisnée, A. Bory et B. Crunel analysent dans ce numéro les différentes facettes de l'association des anciens salariés de l'usine Molex de Villemur-sur-Tarn, usine sous-traitante de l'industrie automobile et fermée par l'actionnaire américain qui l'avait rachetée. Cette action associative revêt plusieurs formes : prise en charge de la lutte juridique pour les cas de contestation de licenciement devant les tribunaux, maintien du lien social par l'existence d'un lieu de rencontre et l'organisation de festivités, continuation de certaines fonctions des instances représentatives du personnel (mutuelle, chèques vacances, etc.), aide complémentaire apportée à la cellule de reclassement. Dans certains cas, cette aide est en fait une prise en charge complète : Delphine CORTEEL a souligné ailleurs combien, grâce à la finesse de la connaissance du « genre professionnel » dont font montre les militants de l'association des anciens de Metaleurop, l'association facilite les démarches de validation des acquis de l'expérience des anciens salariés, jouant alors comme une convention de réseau qui facilite le recrutement (EYMARD-DUVERNAY, MARCHAL, 1997; CORTEEL, 2009). D'autres fonctions peuvent être assurées par ces associations, c'est notamment le cas lorsqu'elles ont un projet mémoriel (un musée, par exemple, HAYEM, 2014). Au départ, les associations d'anciens salariés s'avèrent proches des organisations syndicales locales : les anciens délégués sont souvent impliqués dans les associations, et, comme dans le cas de *Solidarité Molex*, celles-ci peuvent servir de base pour des actions de syndicalisation dans les entreprises issues des opérations de revitalisation industrielle, incarnant une nouvelle facette des interactions entre organisations de salariés licenciés et syndicats (BÉROUD, 2009). La diversité des activités des associations d'anciens salariés, évolutive au gré du temps, explique sans doute la pérennité de l'adhésion – qui ne signifie pas pérennité de l'engagement des bénévoles.

(19) «Droit au Travail» à Lens par exemple, ou le collectif d'Aire-sur-la-Lys à Clermont-Ferrand. Nous remercions Didier Demazière d'avoir attiré notre attention sur cette dimension souvent méconnue.

Les tensions qui peuvent traverser les associations de salariés licenciés ne sont pas éloignées de celles auxquelles sont confrontées les organisations de chômeurs, et les organisations syndicales dans certains mouvements (BARRON *et al.*, 2011) : la place prise par le travail de guichet et l'action sociale dans le quotidien de l'organisation est ainsi souvent vue comme un obstacle à l'activité revendicative. O. Baisnée, A. Bory et B. Crunel montrent que la définition de l'objet central de l'association est un sujet non consensuel dans le cas de *Solidarité Molex*. Les priorités données à la lutte juridique, à la lutte pour l'emploi local ou dans l'usine repreneuse, aux services aux adhérents sont ainsi, ponctuellement ou structurellement, concurrentes. Dans les organisations de chômeurs, on retrouve ces mêmes tensions : entre action sociale et action revendicative d'une part, entre lutte pour l'emploi et lutte pour de meilleures conditions d'indemnisation, voire pour un revenu universel, d'autre part (COHEN, 2011b; MATHIEU, 2009). Des questions très proches se posent de façon particulièrement vive aux syndicats belges, qui gèrent l'assurance chômage et font office d'organisme distributeur des allocations, tout en ayant une activité revendicative autour de l'indemnisation du chômage (FANIEL, 2012). Néanmoins, cette opposition entre action revendicative et action sociale occulte le fait que la seconde sert bien souvent de support à la première (PIERRU, 2004). Surtout, ces actions ne se réalisent pas aux mêmes niveaux, et l'on retrouve cette combinaison au sein de tous les syndicats, entre l'action de proximité des syndicalistes (défense de cas individuels) et le travail de stratégie politique, lobbying et négociation (dévolu aux appareils et permanents nationaux).

De par leur structuration, les associations de salariés licenciés contribuent cependant à occulter l'identité négative de «chômeurs» pour promouvoir l'image positive de «travailleurs en lutte», et ce même, plusieurs années après le licenciement. Le profil des militants actifs et porte-parole des associations de licenciés explique cette mise à distance de la figure du chômeur. Il s'agit souvent d'hommes âgés de plus de 50 ans, souvent préretraités ou retraités, parfois anciens élus du personnel, plutôt donc en position de «chômage inversé» au sens où l'activité militante remplace l'activité salariée antérieure et permet de lutter contre la dévalorisation de soi (SCHNAPPER, 1981)⁽²⁰⁾. Leurs anciens collègues plus jeunes sont moins investis dans cette action bénévole, soit qu'ils aient retrouvé un emploi, soit qu'ils en cherchent toujours un et ont donc moins de temps pour l'association que les retraités. De fait, le retournement de stigmatisation opéré dans les organisations de chômeurs, l'attachement à l'emploi perdu dans les associations d'anciens salariés sont deux traits de l'engagement qui sont peu compatibles avec la

(20) Ils peuvent aussi s'exposer publiquement sans risquer un contrôle institutionnel de leur recherche effective d'emploi.

recherche d'un emploi (DEMAZIÈRE, PIGNONI, 1999; CRUNEL, FRAU, 2014). Le fait que les militants les plus impliqués n'aient pas la nécessité de rechercher un emploi, et que leur situation financière soit souvent stabilisée, éloignent ces associations de revendications sur le droit au revenu ou sur les conditions d'indemnisation des chômeurs, contrairement aux associations de chômeurs, où ce sont des chômeurs de longue durée qui assurent, pour l'essentiel, le fonctionnement quotidien. Cette distance et l'attachement à l'identité de salariés font de l'identité de chômeurs une identité reléguée, et même parfois combattue. C'est ce que raconte Claire Villiers, cofondatrice d'AC! («Agir ensemble contre le chômage») au sujet de la rencontre entre un comité d'AC! et les licenciées de Moulinex : «Récemment, les militants d'AC! de Caen sont allés discuter avec les licenciées de Moulinex, une boîte qui a fermé il y a deux ans et les licenciées leur ont dit très clairement : on veut rien avoir à faire avec vous. Nous on n'est pas des chômeuses. On a été licenciées, on est en congé de conversion. D'accord, on ne retrouve pas de boulot, mais on n'est pas des chômeuses⁽²¹⁾.»

Une redéfinition de la place du travail et de l'emploi

La place du travail dans les mobilisations de «privés d'emploi» est une question centrale, quelle qu'en soit la forme – et particulièrement lorsqu'elles ont une dimension syndicale (BÉROUD, 2013; PIGNONI, 2013) –, et ce, dans divers contextes nationaux (LINDERS, KALANDER, 2010). Le chômage ne se cantonne pas à une transition, il peut devenir un statut dans un rapport social qui conditionne l'existence, et remet en cause la centralité du travail (CLOT, PENDARIÈS, 1997). C'est ce que montre bien P. Rius dans ce numéro. En étudiant des organisations de *desocupados* en Argentine, dans la banlieue de Buenos Aires, l'auteure analyse la façon dont l'ampleur de la crise argentine de 1998-2002 a remis en question la place du travail dans la société, et en particulier au sein de ces organisations, qui avaient intensément participé aux mouvements de *piqueteros*⁽²²⁾ durant la crise (SVAMPA, PEREYRA, 2009). Ainsi, ces organisations, qui administrent des programmes d'aide sociale oscillant entre politique de l'emploi et politique de lutte contre la pauvreté dirigée vers les familles, redéfinissent ce qu'est le travail. Moins qu'un emploi, il est alors une «activité» effectuée au bénéfice de l'ensemble du collectif, selon des capacités et un temps de travail variables d'un individu à l'autre. Gérant des coopératives de travail concernant

aussi bien des travaux publics, du jardinage, de la menuiserie, de la cuisine, de la couture, que du travail de mobilisation lui-même, ces organisations promeuvent en Argentine une forme de droit au revenu et rémunèrent, grâce à des subsides publics, une activité bénévole qui ne répond pas à la définition classique d'un travail salarié, tout en conservant à celui-ci un statut d'idéal à atteindre.

On le voit, les mobilisations liées au chômage, qu'elles s'inscrivent ouvertement dans les mouvements des chômeurs ou pas, amènent les acteurs à redéfinir la place et le sens qu'ils donnent au travail et à l'emploi. Qu'elles opèrent une requalification du chômage ou qu'elles l'occultent, ces mobilisations gagnent ainsi à être étudiées au regard du travail et des parcours de ceux qui les animent et les font vivre : à la fois le travail d'avant le chômage, et celui qui prend sens au cours de l'expérience du chômage. V. Cohen donne à voir dans ce numéro un autre visage de l'expérience du chômage, une forme de bifurcation, non vers la reconversion, mais vers l'expérience militante. À partir de ses recherches sur les mobilisations de chômeurs dans le Nord de la France, l'auteure opte pour un angle original en s'attachant à ce que ces mobilisations «font» aux acteurs mobilisés. S'il ne s'agit pas ici de nier la division du travail militant et les effets de domination qui existent au sein des organisations et des mouvements (DUNEZAT, 2009), l'article montre, grâce à une approche longitudinale, comment la participation à un mouvement de chômeurs permet une valorisation de soi, pour soi et pour les autres, et l'émergence d'un sentiment «d'utilité au monde» (CASTEL, 1998), par ailleurs malmené par l'expérience du chômage. Ainsi, notamment pour des femmes ouvrières ou employées, l'accomplissement d'un travail militant, même invisible, même peu reconnu ou peu valorisé politiquement, permet à nouveau, comme le travail salarié auparavant, de sortir du domicile, d'avoir une existence «à soi» et un rôle dans une division du travail, ce que l'assignation domestique n'autorise encore que peu dans les milieux populaires (TROTZIER, 2006; VANOMMESLAGHE, 2001; SCHNAPPER, 1981). L'engagement dans un collectif de chômeurs façonne ainsi un vécu positif du chômage, et, finalement, renverse le stigmatisme qui lui est associé. Il aide également à prendre de la distance avec le travail salarié tel qu'exercé avant le chômage, et à révéler ce que l'on ne veut plus faire, notamment en termes de conditions de travail (POZZO DI BORGO, 2005).

*

* *

(21) «Retisser des solidarités. Entretien avec Claire Villiers» (POZZO DI BORGO, 2005, pp. 177-195).

(22) Ce nom vient des piquets dressés au milieu des routes par ces organisations pour faire barrage à la circulation lors des manifestations.

Ce numéro de *Travail et emploi* a vu le jour à la suite de la crise de 2008, et on peut se demander ce qui serait spécifique à l'après-2008 quant à l'expérience du chômage et des mobilités imposées par les

restructurations. On aurait pu penser que la réapparition d'un chômage massif après l'embellie du début des années 2000 modère les épreuves de culpabilisation infligées aux chômeurs (PIERRU, 2004). La teneur des débats politiques, les discussions autour de l'indemnisation du chômage, et les travaux récents montrent qu'au contraire, la culpabilisation est toujours d'actualité. La survalorisation de l'éthique du travail dans les débats publics, avec notamment les slogans de la campagne de Nicolas Sarkozy en 2007, comme la valorisation de «la France qui se lève tôt» et «travailler plus pour gagner plus», un an avant la chute de Lehman Brothers, a peut-être même participé à renforcer la stigmatisation de centaines de milliers de chômeurs toujours suspectés d'être des «assistés». En outre, les articles de ce numéro laissent à penser que le poids des déterminants sociaux à la fois dans l'exposition au risque de chômage, dans l'expérience qu'il représente et dans les conditions de l'après-chômage – emploi, invalidité, retraite, *etc.* – reste si fort que l'ampleur ou la nature des crises examinées ne l'influence pas significativement. Se dessine plutôt un clivage majeur entre chômeurs : d'un côté, ceux qui ont les ressources individuelles et collectives (diplômes, qualification, expérience, capital social et économique, appuis familiaux) pour penser leur reconversion, voire s'extraire de bassins d'emploi sinistrés par une mobilité géographique, ou qui ont les ressources pour collectiviser (par l'engagement) l'expérience du chômage; de l'autre, ceux dont les ressources individuelles et collectives ne leur permettent pas de sortir de la précarité au long cours à laquelle le chômage les a assignés, et qui sont d'autant plus sensibles à la dégradation des conditions d'indemnisation du chômage (DANIEL, TUSCHZIRER, 1999).

Pour mieux articuler les expériences subjectives et objectives des pertes d'emploi, il est temps que s'ouvre un dialogue fructueux entre la sociologie du chômage et des restructurations, la sociologie des discriminations à l'embauche (MONCHATRE, 2014; CORTÉSÉRO *et al.*, 2013) et plus largement avec les études sur les intermédiaires de l'emploi, les recruteurs et le recrutement (EYMARD-DUVERNAY, MARCHAL, 1996; EYMARD-DUVERNAY, 2012; MARCHAL, RIEUCAU, 2010). En effet, pour montrer que les stratégies des employeurs étaient la «face cachée du concept de l'employabilité» (GAZIER, 1990) ou l'autre facette des transitions professionnelles, nous avons proposé le néologisme de «recrutabilité» désignant la probabilité d'être recruté par un employeur (POCHIC, 2009). Cet exact pendant de l'employabilité (LEDROUT, 1966) a l'avantage de mettre l'accent sur les pratiques de sélection et d'exclusion des employeurs envers certaines catégories sociales et non sur les pratiques individuelles de recherche d'emploi. Or, en période de récession et de raréfaction des offres sur le marché, les recruteurs ont encore plus de latitude qu'avant pour sélectionner en s'appuyant sur des critères discriminants et prohibés comme l'âge, l'origine ethnique, l'activité

syndicale et le sexe, ou des critères discriminants mais autorisés comme le diplôme initial ou l'origine sociale et, plus largement, telles ou telles manières d'être et de penser. Ainsi, alors que les politiques publiques visent à augmenter le taux d'emploi des seniors et lutter contre le chômage des jeunes peu qualifiés, et que les conseillers de Pôle emploi ont été formés à ne plus considérer les chômeurs âgés de longue durée comme des «demandes mortes» (DEMAZIÈRE, 2003) et à les remobiliser dans leurs recherches d'emploi (CARADEC *et al.*, 2009), les employeurs et recruteurs continuent à discriminer, au nom de la liberté de l'employeur dans le choix des candidats et malgré de belles politiques affichées de «diversité». La «culture des sorties précoces» (GUILLEMARD, 2010) qui prévalait de façon écrasante jusqu'à la fin des années 1980, amenant les seniors à être préretraités de droit, ou préretraités de fait, par un abandon ou une dispense de la recherche d'un nouvel emploi (TUCHSZIRER, 2005), reste ainsi largement prégnante, même si elle peut prendre des formes juridiques nouvelles. Que deviendront les chômeurs seniors dans cette nouvelle configuration? Certains seront obligés de basculer vers d'autres minima sociaux, liés à la reconnaissance d'un handicap ou d'une invalidité à l'image des travailleurs manuels en Angleterre (ANGELOFF, 2012), tandis que d'autres seront contraints d'accepter un emploi à n'importe quelle condition, quitte à diminuer au final leur niveau de retraite future (LE FRANÇOIS, 2013). L'externalisation des services de recrutement des grandes entreprises risque en tout cas de renforcer cette sélectivité ou discrimination à l'embauche pour l'intégration aux marchés internes des grandes entreprises, les cabinets privés souhaitant surtout plaire à leur client et non leur imposer des candidatures aux profils «atypiques».

Au final, ce numéro contribue à affirmer la nécessité de réconcilier sociologie du chômage, sociologie du travail et sociologie politique afin d'étudier finement à la fois ce que fait l'engagement à l'expérience du chômage, mais aussi à la conception du travail et de l'emploi, et quelles sont les conditions professionnelles de l'engagement. À cet égard, réinscrire le chômage dans une perspective longue, prenant en compte à la fois la vie professionnelle et la vie familiale d'une part, et les trajectoires préalables et postérieures à l'expérience du chômage d'autre part, nous semble incontournable, comme l'a souligné avant nous Didier DEMAZIÈRE (1995). La façon dont les chercheurs entrent sur leur terrain les empêche parfois d'appréhender l'ensemble de ces dimensions : la mobilisation occulte le chômage et/ou le travail, la précarité rend la résistance presque invisible, l'analyse d'une reconversion réussie invisibilise l'expérience de la perte d'emploi, *etc.* Et c'est bien lorsque le regard parvient à dépasser l'entrée initiale qu'il devient possible de tenir ensemble travail, hors-travail, chômage et mobilisation, de façon synchronique et diachronique.

Bibliographie

- ABDELNOUR S. (2013), «L'entrepreneuriat au service des politiques sociales : la fabrication du consensus politique sur le dispositif de l'auto-entrepreneur», *Sociétés contemporaines*, n° 89, pp. 131 - 154.
- AMOSSÉ T., PERRAUDIN C., PETIT H. (2012), «Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ?», *Économie et statistique*, n° 450, pp. 79-105.
- ANGELOFF T. (2012), «Des hommes malades du chômage ? Genre et (ré-)assignation identitaire au Royaume-Uni», *Travail et emploi*, n° 128, pp. 69-82.
- ARDENTI R., VRAIN P. (1988), «Restructurations et licenciements dans les grandes entreprises. Les congés de conversion à la Normed», *Lettre d'information du Centre d'études de l'emploi*, n° 9.
- ARAÚJO P. (2013), «Destins tracés et contraction des horizons : être chômeuse au Portugal», *Genre, sexualité & société* [en ligne], n° 10; <http://gss.revues.org/2992>; consulté le 13 juillet 2014.
- AVRIL C. (2014), *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*, Paris, La Dispute.
- BAGGULEY P. (1991), *From protest to acquiescence? Political movements of the unemployed*, Londres, Macmillan.
- BALAZS G. (1983), «Les facteurs et les formes de l'expérience du chômage», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 50, pp. 69-83.
- BARRET C., RYK F., VOLLE N. (2014), «Enquête 2013 auprès de la génération 2010. Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme», *Bref du Céreq*, n° 319.
- BARRON P., BORY A., CHAUVIN S., JOUNIN N., TOURETTE L. (2011), *On vit ici ! On reste ici ! La grève des sans-papiers : une aventure inédite*, Paris, La Découverte.
- BASTIN N. (1987), «De la gestion délibérée du paradoxe», *Grand angle sur l'emploi*, n° 2, pp. 44-65.
- BÉROUD S. (2009), «Les opérations Robin des bois au sein de la CGT Énergie. Quand la cause des chômeurs et des "sans" contribue à la redéfinition de l'action syndicale», *Revue française de science politique*, vol. 59, n° 1, pp. 97-119.
- BÉROUD S. (2013), «L'influence contrariée des "privés d'emploi" dans la CGT», in Chabanet D., Faniel J. (dir.), *Les mobilisations de chômeurs en France, problématiques d'alliances et alliances problématiques*, Paris, L'Harmattan, pp. 153-176.
- BILLAUT A. (2014), «Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en 2012», *Dares analyses*, n° 014.
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO È. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BURGI N. (2002), «Exiler, désœuvrer les femmes licenciées», *Travail, genre et sociétés*, n° 8, pp. 105-122.
- CARADEC V., POLI A., LEFRANÇOIS C. (2009), «Quand la discrimination et la diversité se déclinent selon l'âge. Émergence, appropriations, ambivalences», *Cahiers internationaux de sociologie*, n° 127, pp. 223-245.
- CASTEL R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CASTEL R. (1998), «Travail et utilité au monde», in Supiot A. (dir.), *Le travail en perspectives*, Paris, LGDJ, pp. 15-22.
- CHAROZÉ C. (2014), «Les dispositifs d'accompagnement des restructurations en 2012», *Dares analyses*, n° 019.
- CHASKIEL P., VILLEVAL M.-C. (1988), *Pompey : crise, fermeture, reconversion*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.
- CLOT Y., PENDARIÉS J.-R. (1997), *Les chômeurs en mouvement, rapport*, Paris, Ministère du Travail et des Affaires sociales.
- COHEN V. (2008), «Transformations et devenir des mobilisations collectives de chômeurs», *Les mondes du travail*, n° 6, pp. 91-102.
- COHEN V. (2011a), «Inflexions des mobilisations collectives de chômeurs et fluctuations de l'engagement militant», in Chabanet D., Dufour P., Royall F. (dir.), *Les mobilisations sociales à l'heure du précaire*, Rennes, Presses de l'École des hautes études en santé publique, pp. 149-166.
- COHEN V. (2011b), «Les mobilisations collectives de chômeurs ou comment sortir des catégorisations légitimes et transformer sa condition», in Jaeger M. (dir.), *Usagers ou citoyens ? De l'usage des catégories en action sociale et médicosociale*, Paris, Dunod, pp. 169-185.
- CORTÉSÉRO R., KERBOURC'H S., MÉLO D., POLI A. (2013), «Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de registres argumentaires enchevêtrés», *Sociologie du travail*, vol. 55, n° 4, pp. 431-453.
- CORTEEL D. (2009), «Fermetures d'usines : les associations d'anciens salariés comme espaces de médiation originaux», *Formation emploi*, n° 108, pp. 53-65.
- CRUNEL B., FRAU C. (2014), «Devenir chômeur : des parcours pluriels entre transition et état», *Sociologies pratiques*, n° 28, pp. 75-85.
- DANIEL C., TUCHSZIRER C. (1999), *L'État face aux chômeurs : l'indemnisation du chômage de 1884 à nos jours*, Paris, Flammarion.
- DARBUS F. (2008), «L'accompagnement à la création d'entreprise. Auto-emploi et recomposition de la condition salariale», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 175, pp. 18-33.
- DEMAZIÈRE D. (1992), *Le chômage en crise ? La négociation des identités des chômeurs de longue durée*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires de Lille.

- DEMAZIÈRE D. (1995), *La sociologie du chômage*, Paris, La Découverte.
- DEMAZIÈRE D. (2000), « Jugements d'employabilité et construction sociale du chômage », in Gadrey J. (dir.), *Emploi et travail : regards croisés*, Paris, Montréal, L'Harmattan, pp. 71-90.
- DEMAZIÈRE D. (2003), *Le chômage. Comment peut-on être chômeur ?*, Paris, Belin.
- DEMAZIÈRE D., PIGNONI M.-T. (1999), *Chômeurs, du silence à la révolte : sociologie d'une action collective*, Paris, Hachette.
- DENAVE S. (2009), « Les ruptures professionnelles : analyse de l'interdépendance entre les événements et les dispositions individuelles », in Bessin M., Bidart C., Grossetti M., *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, pp. 168-175.
- DOMENS J., PIGNIER J. (2012), « Auto-entrepreneurs. Au bout de trois ans, 90% dégagent un revenu inférieur au Smic au titre de leur activité non salariée », *Insee Première*, n° 1414.
- DUNEZAT X. (2009), « La production du désengagement dans les mobilisations de "sans" », in Nicourd S. (dir.), *Le travail militant*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 107-116.
- DUVOUX N. (2009), *L'autonomie des assistés. Sociologie des politiques d'insertion*, Paris, Presses universitaires de France.
- EBERSOLD S. (2001), « L'invention de l'inemployable ou l'entrepreneuriat comme modèle de cohésion sociale », *Regards sociologiques*, n° 21, pp. 51-66.
- EYMARD-DUVERNAY F. (dir.) (2012), *Épreuves d'évaluation et chômage*, Toulouse, Octarès.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E. (1997), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métaillé.
- FANIEL J. (2012), « Inside or outside trade unions? The mobilization of the unemployed in Belgium », in Chabanet D., Faniel J. (ed.), *The mobilization of the unemployed in Europe: from acquiescence to protest?*, New York, Palgrave Macmillan, pp. 89-108.
- GAZIER B. (1990), « L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation », *Sociologie du travail*, vol. 32, n° 4, pp. 575-584.
- GAZIER B. (2005), « Le rôle des politiques actives de l'emploi dans les restructurations », in Auer P., Besse G., Méda D. (dir.), *Délocalisations, normes du travail et politique d'emploi : vers une mondialisation plus juste ?*, Paris, La Découverte, pp. 123-157.
- GUILLEMARD A.-M. (2010), *Les défis du vieillissement. Âge, emploi, retraite : perspectives internationales*, Paris, Armand Colin.
- GUYONVARCH M. (2011a), « Violences euphémisées, violences démultipliées ? Gestionnaires des ressources humaines et banalisation du licenciement », in Durand J.-P., Dressen M. (dir.), *La violence au travail*, Toulouse, Octarès, pp. 253-263.
- GUYONVARCH M. (2011b), « Cadres, managers et techniciens face aux plans sociaux : de l'éloge du nomadisme à la mobilité subie », in Bouffartigue P., Gadea C., Pochic S. (dir.), *Cadres, classes moyennes, vers l'éclatement ?*, Paris, Armand Colin, pp. 151-160.
- HAYEM J. (2014), « Chœurs de fondeurs : interpellations créatives et mises en mémoire », *Travail et emploi*, n° 137, pp. 105-122.
- LAZARSELD P. F., JAHODA M., ZEISEL H. (1981), *Les chômeurs de Marienthal*, Paris, Éditions de Minuit (1^{re} édition 1932).
- LEDROUT R. (1966), *Sociologie du chômage*, Paris, Presses universitaires de France.
- LEGAY A., MONCHATRE S. (2000), « L'ANPE à l'épreuve du local », *Travail et emploi*, n° 81, pp. 41-51.
- LE FRANÇOIS C. (2013), *Tensions autour du critère d'âge. Les chômeurs âgés face aux politiques de l'emploi en France et au Royaume-Uni*, Thèse de sociologie, Lille III.
- LINHART D., avec RIST B., DURAND E. (2002), *Perte d'emploi, perte de soi*, Ramonville-Saint-Agne, Érès.
- LINDERS A., KALANDERS M. (2010), « A precarious balance of interests: unions and the unemployed in Europe », in Giugni M. (ed.), *The contentious politics of unemployment in Europe: welfare states and political opportunities*, New York, Palgrave Macmillan, pp. 97-126.
- MARCHAL E., RIEUCAU G. (2010), *Le recrutement*, Paris, La Découverte.
- MARTIN B., RIEMENS W., WAJCMAN J. (2000), « Managerial and professional careers in an era of organisational restructuring », *Journal of Sociology*, vol. 36, n° 3, pp. 329-344.
- MATHIEU L. (2009), « Éléments pour une analyse des coalitions contestataires. La lutte contre le sida et le mouvement des chômeurs, de "Nous sommes la gauche" à *Occupation* », *Revue française de science politique*, vol. 59, n° 1, pp. 77-96.
- MAURER S. (2001), *Les chômeurs en action, décembre 1997-mars 1998. Mobilisation collective et ressources compensatoires*, Paris, L'Harmattan.
- MAURER S., PIERRU F. (2001), « Le mouvement des chômeurs de l'hiver 1997-1998. Retour sur un "miracle social" », *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 3, pp. 371-407.
- MAZADE O. (2003), *Reconversion des salariés et plans sociaux*, Paris, L'Harmattan.
- MAZADE O. (2004), « Passé professionnel et reconversions : le reclassement des mineurs du Nord-Pas-de-Calais », *Formation emploi*, n° 85, pp. 41-55.

- MAZADE O. (2010), *La reconversion des hommes et des territoires. Le cas Metaleurop*, Paris, L'Harmattan.
- MAZAUD C. (2012), «Artisan, de l'homme de métier au gestionnaire ?», *Travail et emploi*, n° 130, pp. 9-20.
- MAZAUD C. (2013), *L'artisanat français. Entre métier et entreprise*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.
- MOENECLAËY V. (2009), «“Parcours professionnels”, “flexicurité”... Que nous enseigne l'observation du reclassement de salariés licenciés ?», *Éducation permanente*, n° 181, pp. 91-104.
- MOENECLAËY V. (2012), «Le jugement des plans sociaux : fabrication et fonctions du “taux de reclassement”», Communication aux Journées internationales de sociologie du travail, Bruxelles, juin.
- MOLINIER P. (2013), *Le travail du care*, Paris, La Dispute.
- MONCHATRE S. (2014), «Petits arrangements avec la diversité. Le recrutement entre marché et mobilisation salariale», *Revue française de sociologie*, vol. 55, n° 1, pp. 41-72.
- MONTLIBERT C. DE (2001), *La violence du chômage*, Strasbourg, Presses universitaires de Strasbourg.
- MOSCOVICI S. (1959), «La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion», *Sociologie du travail*, n° 1, pp. 24-36.
- MOUTET A. (2010), «La crise des années 1930 dans l'industrie française : les ouvriers et leurs organisations face au chômage», in Didry C., Jobert A. (dir.), *L'entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 31-44.
- NÉGRONI C. (2007), *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie : un regard sociologique sur les bifurcations*, Paris, Armand Colin.
- OURLIAC B., ROCHUT J. (2013), «Quand les demandeurs d'emploi travaillent. Avec la crise, le nombre de demandeurs d'emploi en activité atteint son plus haut niveau», *Dares analyses*, n° 002.
- OUTIN J.-L. (1990), «Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : la construction sociale de l'employabilité», *Sociologie du travail*, n° 4, pp. 469-489.
- OUTIN J.-L., SILVERA R., PERRIER-CORNET F. (1988), «Que sont devenus les non-repris de Creusot-Loire ?», Séminaire d'économie du travail, *Supplément au Bulletin régional d'information Travail et emploi*, n° 101.
- PALPACUER F., SEIGNOUR A., VERCHER C. (2007), *Sorties de cadres. Le licenciement pour motif personnel, instrument de gestion de la firme mondialisée*, Paris, La Découverte.
- PAUGAM S. (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France.
- PERRY M. (2007), *Prisoners of want. The experience and protest of the unemployed in France, 1921-1945*, Aldershot, Burlington, Ashgate.
- PIERRU E. (2004), *Guerre aux chômeurs ou guerre au chômage*, Bellecombe-en-Bauges, Éditions du Croquant.
- PIERRU E. (2007), «Mobiliser “la vie fragile”. Les communistes et les chômeurs dans les années 1930», *Sociétés contemporaines*, n° 65, pp. 113-145.
- PIGNONI M.-T. (2013), «Entre soutien et ostracisme syndical : le cas des comités CGT de privés d'emploi dans les Bouches-du-Rhône», in Chabanet D., Faniel J. (dir.), *Les mobilisations de chômeurs en France, problématiques d'alliances et alliances problématiques*, Paris, L'Harmattan, pp. 117-145.
- PIGNONI M.-T., POUJOULY C., VINEY X. (1998), «Sortir du chômage : des chances inégales selon le contexte local», *Premières synthèses*, n° 26.1.
- PIGNONI M.-T., POUJOULY C. (1999), «Les parcours des chômeurs récurrents. Une comparaison de typologies quantitatives et récits biographiques», *Document Séminaire Céreq*, n° 142, pp. 271-288.
- POCHIC S. (2001a), «La menace du déclassement. Réflexions sur la genèse et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage», *Revue de l'Ires*, n° 35, pp. 61-88.
- POCHIC S. (2001b), *Les cadres à l'épreuve de l'employabilité. Le chômage des cadres dans les années 1990*, Thèse de sociologie, Université d'Aix-Marseille.
- POCHIC S. (2009), «Les cadres et la menace du chômage : mobilisation catégorielle contre un risque récurrent», in Demazière D., Gadea C., *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Paris, La Découverte, pp. 378-390.
- POCHIC S., GUILLAUME C. (2009), «Les carrières des cadres au cœur des restructurations : la recomposition des effets de genre ? L'internationalisation d'un groupe français en Angleterre et en Hongrie», *Sociologie du travail*, vol. 51, n° 2, pp. 275-299.
- POZZO DI BORGO C. (2005), *Vues de l'Europe d'en bas : chômage et résistances*, Paris, L'Harmattan.
- RAVELLI Q. (2008), «Cadres, techniciens et ouvriers : mobilités professionnelles et privilège spatial», *Espaces et sociétés*, n° 135, pp. 157-171.
- RAVEYRE M. (2005), «Le travail dans le management des restructurations : entre déni et omission», *Revue de l'Ires*, n° 47, pp. 95-115.
- ROUPNEL-FUENTES M. (2014), «Les cadres sociaux du reclassement. Sur le devenir des salariés de Moulinex», in Paugam S. (dir.), *L'intégration inégale. Force, fragilité et ruptures des liens sociaux*, Paris, Presses universitaires de France, pp. 313-328.
- ROSE J. (1996), «L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et

recomposition des rapports de travail et d'emploi», *Sociologie du travail*, vol. 38, n° 1, pp. 63-79.

ROYON G. (1990), *La fin de la Normed ou la reconversion de 12 000 salariés*, Paris, L'Harmattan.

SCHNAPPER D. (1981), *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard.

SANTELMAN P. (coord.) (2012), «Les transitions professionnelles en question», *Éducation permanente*, Hors-série Afpa.

SVAMPA M., PEREYRA S. (2009), *Entre la Ruta y el Barrio. La Experiencia de las Organizaciones Piqueteras*, Buenos Aires, Biblos.

TROTZIER C. (2006), «Le choc du licenciement : femmes et hommes dans la tourmente», *Travail, genre et sociétés*, n° 16, pp. 19-37.

TUCHSZIRER C. (2005), «Le reclassement des salariés licenciés pour motif économique : responsabilité sociale de l'entreprise ou de la collectivité publique ?», *Revue de l'Ires*, n° 47, pp. 157-173.

VANOMMESLAGHE L. (2001), «Deux formes nationales d'opposition ouvrière à la délocalisation de Levi's», *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 5, pp. 739-762.

VIGNAL C. (2005), «Logiques professionnelles et logiques familiales : une articulation contrainte par la délocalisation de l'emploi», *Sociologie du travail*, vol. 47, n° 2, pp. 153-169.

VILLEVAL M.-C. (dir.) (1990), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, Paris, L'Harmattan.